

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de Grado previo a la obtención del Título de Ingeniera en Marketing y Gestión de Negocios

TEMA:

“FORMULACIÓN DE UN SISTEMA ORGANIZACIONAL PARA ALCANZAR EL DESARROLLO DE LA EMPRESA COMPEG DE LA CIUDAD DE AMBATO”

AUTOR: TANIA ÁLVAREZ LEÓN

TUTOR: DR. JORGE GUADALUPE U., MG

Ambato – Ecuador

2011

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del trabajo de investigación sobre: “Formulación de un Sistema Organizacional para alcanzar el Desarrollo de la Empresa COMPEG de la ciudad de Ambato”, desarrollado por la Sra. Tania Álvarez León, certifico que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado, por tanto, autorizo la presentación de esta tesis, la misma que responde a las normas establecidas en el reglamentos, y sea sometido a la evaluación del jurado que el Consejo de tesis designe.

Ambato, Noviembre del 2011

.....

Dr. JORGE ANÍBAL GUADALUPE USCA

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA DE LA TESIS

Declaro que las ideas expuestas en la presente Tesis de Grado, son de mi absoluta responsabilidad y declaro autenticidad en el presente trabajo de investigación; así como los efectos legales y académicos que represente el contenido.

.....

TANIA GUADALUPE ALVAREZ LEON

C.I. 180262569-7

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos docentes Miembros del Tribunal de Grado, aprueban la presente tesis, la misma que ha sido elaborada de conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Noviembre del 2011

F.....

ING. VIVIANA AVELLAN

F.....

ING. JOSE LOGROÑO

DEDICATORIA

A mí amado esposo Genson Pérez y mis adorados hijos Gabriela, Sofía, José Francisco y Adriana razón de mi esfuerzo y existencia.

A mis queridos padres y hermanos, quienes me apoyaron y dieron el ejemplo de perseverancia en todos los actos de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al padre celestial y a su hijo Jesucristo por su generosidad y amor durante toda mi vida y darme la oportunidad de cumplir con un sueño.

A toda mi familia por su apoyo y confianza, a mi esposo, e hijos por su comprensión y paciencia, a mis amados padres por su compañía y a Juan Carlos mi querido hermano por su ayuda.

Agradezco, a mi tutor el Dr. Jorge Guadalupe Usca, por su entereza, sus conocimientos y gran corazón, valioso ser humano, ejemplo de lucha y perseverancia.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Páginas
Portada	I
Aprobación del tutor de la tesis	II
Autoría de la tesis	III
Aprobación de los Miembros del Tribunal de Grado	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice General de Contenidos	VII
Índice de Gráficos	XII
Índice de Tablas	XIII
Índice de Cuadros y Anexos	XIV
Resumen Ejecutivo	XV
Introducción	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1	Tema	2
1.2	Planteamiento del problema	2
1.2.2	Análisis Crítico	7
1.2.3	Prognosis	7
1.2.4	Delimitación	8
1.2.5	Formulación del problema	8

1.2.6	Preguntas directrices	8
1.3	Justificación	9
1.4	Objetivos	10
1.4.1	Objetivo General	10
1.4.2	Objetivos Específicos	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes Investigativos	11
2.2	Fundamentación Filosófica	15
2.3	Fundamentación Legal	16
2.4	Categorías Fundamentales	20
2.4.1	Categorización	21
2.4.2	Definición de categorías	23
2.5	Hipótesis	38
2.6	Señalamientos de variables	38

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1	Enfoque	39
3.2	Modalidad Básica de la Investigación	40
3.2.1	Investigación Bibliográfica	40
3.2.2	Investigación de Campo	40
3.3	Nivel o Tipo de Investigación	40
3.3.1	Investigación Experimental	40
3.3.2	Investigación Exploratoria	41
3.3.3	Investigación Descriptiva	41

3.3.4	Investigación Correlacional	41
3.4	Población y Muestra	41
3.5	Operacionalización de Variables	42
3.5.1	Variable Independiente	42
3.5.2	Variable Dependiente	43
3.6	Recolección de la Información	44
3.7	Procesamiento y Análisis de la Información	45

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1	Análisis de los Resultados	46
4.2	Interpretación de Datos	47
4.2.1	Cuestionario Aplicado a Clientes Externos e Internos	47
4.3	Verificación de Hipótesis	67
4.3.1	Modelo Lógico	67
4.3.2	Nivel de Significancia	67
4.3.3	Elección de la Prueba Estadística Chi Cuadrado	68
4.3.4	Combinación de Frecuencias	69
4.3.4	Cálculo Grado de libertad	69
4.3.5	Cálculo Matemático	70
4.3.6	Decisión final	71

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones	72
5.2	Recomendaciones	73

CAPITULO VI

PROPUESTA POSICIONAMIENTO

6.1	Datos Informativos	76
6.2	Antecedentes de la Propuesta	77
6.3	Justificación	
6.3.1	Organigrama Estructural de la Empresa	79
6.3.2	Modelo del Manual Orgánico Funcional	80
	Manual Orgánico Estructural	81
6.3.3	Procesos Aplicados en la Construcción	97
6.3.4	Programa de Obras	99
6.3.5	Estrategia Operativa para Alcanzar el Posicionamiento	104
6.3.6	Posicionamiento en el Mercado	105
6.3.7	Proceso de Posicionamiento	105
6.3.8	Publicidad	107
6.3.9	Servicios que Oferta la Empresa	107
6.3.10	Proyección de la Empresa	110
6.4	Objetivos	111
	Objetivo General	111
	Objetivo Especifico	111
6.5	Análisis de Factibilidad	111
6.6	Fundamentación Teórica	112
6.7	Metodología Modelo Operativo	119
	Plan Logístico	119
	Modelo Operativo de Trabajo	120
6.8	Administración	127
6.8.1	Recursos Humanos	127
6.8.2	Recursos Físicos	127
6.8.2	Recursos Materiales	127
6.8.3	Recursos Económicos	128

6.9	Previsión de la Evaluación	128
	Bibliografía	130
	Anexos	131

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Páginas
Gráfico No. 1	Categorización: Variable Independiente 21
Gráfico No. 2	Categorización: Variable Dependiente 22
Gráfico No. 3	Recolección de la Información 44
Gráfico No. 4	Organización Administrativa 48
Gráfico No. 5	Posicionamiento de la Empresa 49
Gráfico No. 6	Estructura Orgánica 50
Gráfico No. 7	Sistema Administrativo y Organizacional 52
Gráfico No. 8	Sistemas de Trabajo en la Industria de la Construcción y en la Administración 53
Gráfico No. 9	Conocimiento de Normativa 54
Gráfico No. 10	Capacitación al Personal 56
Gráfico No. 11	Conocimiento de la Remuneración 57
Gráfico No. 12	Sistema de Trabajo Productivos, Relación Laboral y Plan de Marketing 58
Gráfico No. 13	Sistemas de Trabajo Aplicables 60
Gráfico No. 14	Ambiente laboral 61
Gráfico No. 15	Motivación al Personal 62
Gráfico No. 16	Estructura Orgánica Función y Proyección 64
Gráfico No. 17	Gestión de Marketing 65
Gráfico No. 18	Relaciones Interpersonales 66
Gráfico No. 19	Representación Gráfica del Chi cuadrado 71
Gráfico No. 20	Organigrama Estructural de la Empresa 78
Gráfico No. 21	Flujograma del Programa de Obras 100
Gráfico No. 22	Proceso de Construcción de Vivienda 101
Gráfico No. 23	Flujograma de Programa de Obras En Estructura Metálica 103
Gráfico No. 24	Adquisición del Material 124

Gráfico No 25	Manejo Contable	125
Gráfico No 26	Compra de Material	125
Gráfico No 27	Contrato de Obra	126

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Páginas	
Tabla No. 1	Organización Administrativa	47
Tabla No. 2	Posicionamiento de la Empresa	49
Tabla No. 3	Estructura Orgánica	50
Tabla No. 4	Sistema Administrativo y Organizacional	51
Tabla No. 5	Sistemas de Trabajo en la Industria de la Construcción y en la Administración	53
Tabla No. 6	Conocimiento de Normativa	54
Tabla No. 7	Capacitación al Personal	55
Tabla No. 8	Conocimiento de Remuneración	57
Tabla No. 9	Sistema de Trabajo Productivos, Relación Laboral y Plan de Marketing	58
Tabla No. 10	Sistemas de Trabajo Aplicables	59
Tabla No. 11	Ambiente laboral	61
Tabla No. 12	Motivación al Personal	62
Tabla No. 13	Estructura Orgánica Funcional y Proyección	63
Tabla No. 14	Gestión de Marketing	65
Tabla No. 15	Relaciones Interpersonales	66
Tabla No. 16	Aplicación del Modelo Operativo de Trabajo	122

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1	Matriz de Operacionalización de Variables Variable Independiente	42
Cuadro No. 2	Matriz de Operacionalización de Variables Variable Dependiente	43

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo No 1	Cuestionario	133
Anexo No 2	Fotografías de la Empresa, del Personal y Obras Ejecutadas	137

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación realizada en la empresa constructora COMPEG, sobre la Formulación de un Sistema Organizacional que fortalecerá la organización e incida en alcanzar el posicionamiento en el mercado de la construcción, ha permitido conocer la problemática existente, y la manera de buscar una solución que facilite el desarrollo de la empresa.

Este trabajo pretende de alguna manera, proponer que los directivos de la empresa Constructora COMPEG tomen conciencia, y analicen la necesidad urgente de formular un sistema organizacional que se adapte a las presiones internas y externas a fin de alcanzar la interrelación de los procesos de trabajo y logre conseguir los objetivos propuestos.

El estudio ha demostrado que es imprescindible elaborar conjuntamente con la estructura organizacional funcional técnicas y métodos operativos que faciliten alcanzar el posicionamiento en el mercado laboral de la empresa COMPEG, a fin de aplicar un sistema de trabajo organizado, eficaz, eficiente y efectivo que dimensione el desarrollo empresarial e inserte a la empresa en un nuevo y definitivo posicionamiento productivo y comercial.

Por tanto, este sistema se convertirá en el instrumento de desarrollo al ser utilizada adecuadamente dentro de todo el contexto de la empresa.

INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo enfrenta hoy en día cambios fundamentales de orden general, que han contribuido de manera significativa a la transformación y el desarrollo de la ciencias, economía, industria, política y por tanto de la cultura de las sociedades y de los pueblos, debido en gran medida a la influencia de los grandes avances alcanzados por la tecnología, cuyos conocimientos, aplicación y servicios pretenden crear las bases y fundamentos para la sociedad del futuro.

Estos fenómenos de cambio han generado nuevas teorías sobre la organización empresarial, basados en la necesidad de alcanzar objetivos mediatos, de corto, mediano y largo plazo fundamentados en la aplicación de métodos, sistemas y planes estratégicos de trabajo que alcancen rendimientos y resultados positivos, cohesionados con una adecuado sistema organizacional y funcional que opere acorde con las necesidades reales de las empresas.

La presente Tesis pretende aplicar un sistema organizacional, bajo los principios filosóficos y administrativos como factor de gestión y su incidencia en alcanzar el posicionamiento que hoy en día precisan las empresas constructoras, con el propósito de alcanzar nuevas dimensiones y resultados positivos en la organización.

El estudio propone también formular la estructura orgánica funcional que viabilice los procedimientos de trabajo, determinando competencias, asignando jerarquías y funciones a todas las dependencias de la empresa.

La presente tesis, en la medida de lo posible, tratará de servir de aporte efectivo para que el personal administrativo y los obreros de la empresa pueda alcanzar mejores rendimientos y resultados en el desempeño de sus labores cotidianas y permanentes.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA

“Formulación de un Sistema Organizacional para alcanzar el Desarrollo de la Empresa COMPEG de la ciudad de Ambato”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN

Las grandes constructoras han dado un giro a sus negocios para sortear la crisis económica y se han posicionado en el mercado de las concesiones de infraestructuras en el exterior. Proyectos que están basados en políticas de crecimiento, organización y expansión.

Ninguna estrategia tiene sentido si no se implementa, ya se trate de gestión y decisión o de cualquier otra forma de cambio estratégico significativo. Si está impulsando un cambio o simplemente si se está intentando que sus planes adquieran un mayor valor, la creación de organizaciones efectivas es importante para convertir la estrategia en realidad.

Un componente clave en la construcción de una organización efectiva es cerciorarse de que los principios operativos fundamentales, la estructura, cultura organizacional y las responsabilidades laborales estén completamente acordes con la estrategia y mejoren el desempeño.

Una organización efectiva es una condición para el éxito, pero también aborda retos empresariales específicos, tales como la expansión mundial.

En el Ecuador, los últimos años, la mayor inversión en obras públicas se ha realizado con base a decretos de emergencia, normas y contratos de excepción, lo que ha facilitado que las autoridades contraten directamente las obras a través del Portal de Compras Públicas, en donde participan gran número de oferentes, que disponen de información para participar en estos procesos.

Por esta razón, los contratos con las empresas constructoras en la Provincia de Tungurahua, relacionadas con la construcción, ampliación, rehabilitación, asfaltado, reparación, estabilización de taludes, mantenimiento de carreteras, se ha incrementado, posibilitando el acceso a la información, participación y aceptación.

Las empresas de construcción en la provincia, se han adaptado a este esquema de trabajo al crear fuentes de empleo directo e indirecto. La misión fundamental de las empresas en general, es capacitar y motivar a sus colaboradores, para alcanzar alternativas de acción, que contribuyan al desarrollo empresarial.

Los nuevos sistemas de dirección de las empresas exitosas y competitivas, se encaminan hacia la descentralización en el trabajo, donde el liderazgo participativo, y la pro actividad forman parte de una filosofía de calidad total en el servicio a sus clientes externos como internos. La premisa fundamental parte al considerar al Recurso Humano como una ventaja competitiva básica y real, más allá de los recursos materiales, financieros o tecnológicos con los que cuenta.

Hoy en día las empresas aceptan que para sobrevivir y desarrollarse deben revalorar y estimular el desarrollo óptimo de las personas que las integran, porque en ellos reside el recurso estratégico más importante, que permite construir organizaciones productivas y eficientes.

En la provincia de Tungurahua, en el sector privado de la construcción se ha realizado obras como: escuelas, fábricas, planteles avícolas, proyectos habitacionales, entre otros.

La Constructora **COMPEG**, es una empresa dedicada a la construcción, presta servicios a los habitantes de la provincia de Tungurahua y fuera de ella. Las actividades las inició en Septiembre del 2002. El propietario es el Ing. Genson Pérez Merino. Al inicio la empresa se ubicó en un pequeño taller en el sector de Huachi Grande, desde donde despegó hasta proyectarse como constructora de mayor nivel.

El objetivo principal es consolidarse en el mercado de la construcción en la ciudad de Ambato, alcanzar la excelencia, desarrollar sólidas bases para beneficio de las actuales y futuras generaciones de clientes, externos e internos; así como el de contribuir en el desarrollo del país, estableciendo una organización eficaz, que se identifique con la rama productiva de la construcción.

Actualmente la empresa brinda servicios de cálculo, diseño, dirección técnica y de construcción, especialmente en estructuras metálicas y obras civiles, cuenta con diez obreros de planta y ocasionalmente se incrementa el número de obreros de acuerdo con

el incremento de obras. El personal se clasifica en residente de obras, soldadores, operarios, obreros, albañiles entre otros.

Misión de la Empresa

Liderar y ser competitiva dentro del mercado de la construcción, para alcanzar la excelencia de gestión desarrollando cualidades éticas, humanísticas y responsabilidad empresarial que son valores agregados propios de la empresa y de sus directivos.

Visión de la Empresa

Contribuir al desarrollo del país, mejorando la calidad de vida de los clientes, con una empresa sólida que coadyuve a fortalecer la productividad, credibilidad y confianza de sus clientes a nivel regional.



Obras

La empresa COMPEG ha ejecutado obras de significativa importancia, que a continuación se detalla:

- Cubierta de la Piscina de la Merced. Contrato obtenido por POWERSETIN.
- Cubierta del Coliseo del Colegio Rumiñahui. Contrato obtenido por la Arq. Silvia Villacrés.

Construcción de Marquesinas para las Estaciones Gasolineras:

- Estación de Servicio Ruperto Villena, ubicada en la avenida Bolivariana, frente al Polideportivo.
- Estación de Servicio Juan Benigno Vela, ubicada en la Parroquia del mismo nombre.

Estructuras Metálicas:

- PROLACBEN del Sr. Rubén Benítez estructura metálica de 289 m².
- Cubierta para cancha de césped sintético del Complejo Deportivo Horizontes.
- Cubierta para cancha de césped natural del Ing. Fernando Vásquez, ubicada en la Parroquia Izaba, partidero a Pillaro.
- Construcción, montaje y entechada de una estructura metálica, para la cubierta de la Planta de Tratamiento de Agua Potable del Sistema de Yanahurco, ubicado en el Cantón Mocha Provincia del Tungurahua, con el Ing. Bolívar Morales Barrera.
- Galpón de propiedad de Arq. Patricio Chérrez donde se encuentra la empresa de calzado Marcia.
- Otras obras.

En los actuales momentos la empresa carece de una organización formal adecuada, se ha venido operando en forma empírica, sin aplicar un sistema organizacional de trabajo

que sirva para aplicar los procedimientos administrativos y control, lo que ha originado retraso en la entrega de obras, pérdidas económicas y conflictos con los contratantes. Por estas razones de carácter administrativo – técnico la empresa incumplió en el tiempo de entrega de la obra, Construcción de Empedrado y Cunetas Yanayacu del Cantón Quero, debido a la inasistencia del personal.

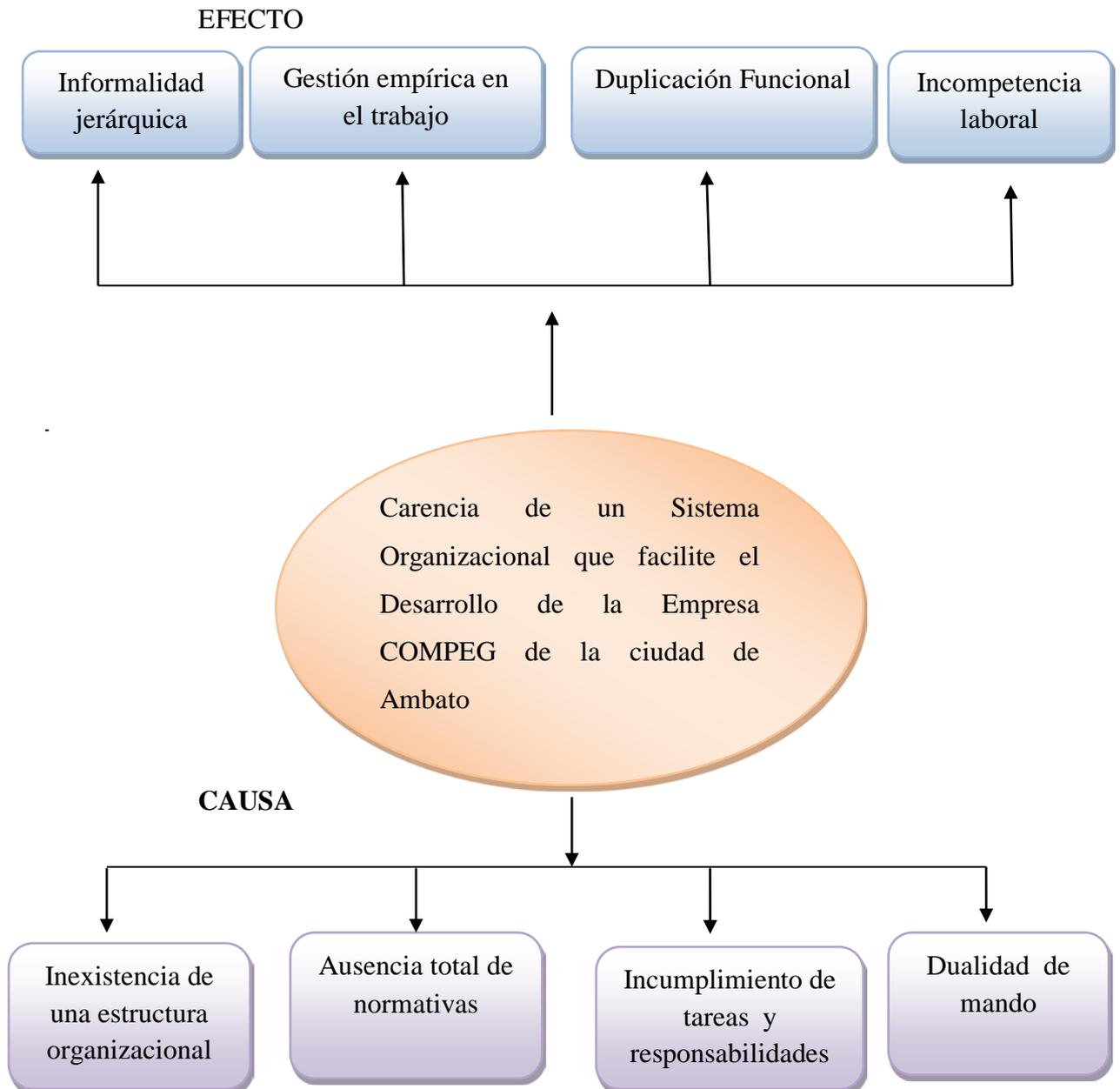
Otro factor fue la falta de previsión de los materiales y no se estableció el cronograma de trabajo para evitar estos inconvenientes y ejercer el control oportuno.

Todo esto, ocasionó desavenencias entre el ingeniero constructor, y el contratante que era el Concejo Provincial que se vio abocado a imponer multas y ocasionó pérdidas para la empresa.

1.2.2. ANÁLISIS CRÍTICO

GRÁFICO N. 1

ÁRBOL DEL PROBLEMA



FUENTE: Tania Álvarez L
ELABORADO POR: Tania Álvarez L
FECHA: 13-04-2011

El problema fundamental reside en la carencia de un sistema organizacional que facilite el desarrollo de la empresa, siendo sus causas principales las siguientes: Inexistencia de una estructura organizacional, ausencia total de normativas, lo que incurre a el incumplimiento de tareas y responsabilidades y dualidad de mando, lo que ha originado los siguientes efectos como: informalidad jerárquica, gestión empírica en el trabajo, desorden orgánico profesional e incompetencia laboral, sin lograr aplicar ningún procedimiento administrativo y de control. Todo lo expuesto constituye el problema objeto del estudio planteado en la tesis.

1.2.3. PROGNOSIS

La empresa COMPEG no cuenta con un sistema organizacional adecuado que le permita lograr el desarrollo, que además le conlleva a tener baja productividad, pérdida de tiempo y recursos, lo que ha ocasionado una imagen negativa corriendo el riesgo de perder la credibilidad y confiabilidad adquirida durante años, lo que podría obstaculizar el crecimiento y posicionamiento empresarial deseado, si no formula el sistema organizacional propuesto.

1.2.4. DELIMITACIÓN

Límite del Contenido

Campo: Administración de Empresas

Área: Organización

Aspecto: Sistema Organizacional

Límite Espacial

COMPEG, está ubicado en el kilómetro dos y medio vía a Riobamba de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Límite Temporal

Agosto - Diciembre 2010

1.2.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera incide la carencia de un Sistema Organizacional en el Desarrollo de la Empresa COMPEG de la ciudad de Ambato?

1.2.6. PREGUNTAS DIRECTRICES

- ✓ ¿De qué manera afecta la carencia de un sistema organizacional que contribuya alcanzar el desarrollo de la empresa?
- ✓ ¿Qué técnicas operativas son necesarias emplear para implantar un sistema organizacional en la empresa?
- ✓ ¿Qué mecanismos de operación serán necesarios implantar para formular el sistema organizacional que requiere la empresa COMPEG?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación, se realiza con el propósito de establecer el sistema organizacional adecuado que contribuya a alcanzar el desarrollo de la empresa COMPEG, citando técnicas administrativas, procedimientos de trabajo y mecanismos de control tendientes a lograr la racionalización orgánica de la empresa.

Este estudio se fundamenta en la investigación científica propuesta por las técnicas aconsejadas y propuestas por las teorías de la organización de empresas.

Este trabajo se realizará en el campo, con la colaboración del Ingeniero propietario de la empresa y con el personal de la constructora, quienes están inmersos dentro de la problemática existente, cuya finalidad es la de contribuir para que esta organización se consolide definitivamente en el mercado de la construcción, y de esta manera obtener el beneficio, mejoramiento continuo en el servicio que presta la empresa, crecimiento, expansión, consolidación, credibilidad y posicionamiento en el mercado empresarial.

Además la empresa se ha propuesto convertirse en el centro de desarrollo creando fuentes de trabajo, estabilidad laboral para los trabajadores e incidir en el mejoramiento y adelanto de la ciudad y la provincia.

El presente proyecto es factible debido a que existe la información necesaria, conocimientos y recursos material, financieros, tecnológicos necesarios.

Lo más importante es la colaboración del propietario de la empresa, los empleados y la asesoría del tutor para continuar con la investigación que indudablemente acrecienta la predisposición del investigador.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un sistema organizacional empleando técnicas operativas de racionalización y simplificación administrativa tendientes a mejorar el desarrollo orgánico - funcional de la empresa COMPEG.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formular la estructura orgánica funcional de la empresa COMPEG, de acuerdo con las necesidades reales de trabajo para lograr el posicionamiento en el mercado.
- Emplear técnicas operativas que viabilicen los procedimientos de trabajo en la empresa COMPEG, para que alcance su desarrollo.
- Determinar las competencias de trabajo asignando jerarquías y funciones a todas las dependencias de la empresa.
- Dotar de mecanismos operativos que faciliten aplicar el sistema de trabajo empleado en la empresa para obtener resultados eficaces.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para realizar este estudio, se tomaron como referencia los datos proporcionados por los miembros directivos y personal administrativo de la empresa COMPEG de la ciudad de Ambato.

Razón por la que se efectuó la revisión y análisis del material bibliográfico existente en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Administrativas y de la empresa COMPEG, que versa sobre este tema y del cual se tomó: a) el enfoque teórico del tema, que determina los objetivos expuestos en el contenido del texto y que están relacionados con este estudio; y, b) las conclusiones obtenidas sobre el análisis del tema, lo que constituye a la vez, el aporte de los antecedentes investigativos realizados y que se detallan a continuación:

GALÁN ZAZO, I. (2006) Diseño Organizativo. Estrategia y estructura. Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos:

Proporcionar herramientas claves para la obtención de una ventaja competitiva sostenible, funcionamiento y transformación empresarial o institucional que requiere hoy en día toda organización exitosa.

Dotar de técnicas operativas que sean viables para estructurar una organización eficiente que emplee de manera adecuada el manejo de sus recursos.

Conclusiones:

El Diseño Organizativo es un proceso mediante el cual se formula la estructura más aconsejada, a ser adaptada al medio y que pretende conseguir los objetivos estratégicos propuestos.

“El Diseño Organizativo permite definir la elección de la estructura a elegir en la organización, exponiendo criterios, puestos, unidades y análisis del impacto que son factores de elección del modelo a implantarse”.

VALVERDE GANÁN, M. (2009) El diseño Organizacional y su Influencia en la Productividad de la Avícola San Andrés del Cantón Patate.

Objetivo:

Diseñar una estructura organizacional, que sirva de apoyo para el cumplimiento de objetivos y metas, cubriendo las necesidades de la Avícola “San Andrés” del Cantón Patate.

Conclusiones:

“La estructura organizacional, busca mejorar el rendimiento o productividad de los recursos de la empresa, delegando autoridad y responsabilidad a través de la jerarquía orgánica para lograr los rendimientos propuestos en los objetivos de la empresa”.

La estructura organizacional regula técnicamente los procesos de trabajo que implica además la toma de decisiones que servirá de apoyo al cumplimiento de los objetivos y metas de la Avícola.

MOYA, MARÍA DE LOS ÁNGELES. (2009) Plan de Procesos Administrativos y su incidencia en su Funcionamiento Organizacional en “LLANTA FÁCIL S.A.

Objetivo:

Proponer un plan de procesos administrativos a través de un modelo sistemático de tareas y acciones, para lograr eficiencia en el funcionamiento organizacional de la empresa “LLANTA FACIL S.A.

Conclusiones:

La Administración por Procesos puede ser conceptualizada como la forma de ordenar y simplificar las operaciones siguiendo una secuencia de actividades orientadas a obtener agilidad en los procedimientos establecidos

“Al establecer un conjunto de normas y técnicas de operación, se permitirá alcanzar una efectiva y eficiente utilización de los recursos disponibles de la empresa, optimizando los recursos en forma eficaz para lograr los objetivos y metas propuestas”.

RODAS FERAUD, E. (2007) Modelo de Desarrollo Administrativo y Organizacional para ejercer el control Forestal del Ministerio de Ambiente.

Objetivo.

Crear y aplicar el modelo de descentralización aconsejado, con la participación del Ministerio de Ambiente, Consejos Provinciales, Municipios, funcionarios, usuarios y campesinos que se encarguen de planificar, organizar y administrar el manejo del control forestal del país.

Conclusiones:

“Planificar es proveer y decidir las acciones que pueden llevar el presente hasta el futuro deseable. Se trata de tomar decisiones acertadas para el logro de objetivos. La organización debe ser entendida como un modelo participativo que permitirá trazar una línea de propósitos en el que intervengan las partes involucradas para lograr un proceso de cambio y poder alcanzar las metas propuestas”.

La descentralización puede entenderse bien como proceso o como forma de funcionamiento de una organización, supone transferir el poder, y como tal, el conocimiento y los recursos de un gobierno central hacia autoridades que están jerárquicamente subordinadas en distinto territorio geográfico. Una organización tiene que tomar decisiones estratégicas y operacionales. La Centralización y la Descentralización son dos figuras administrativas que transfieren poder en la toma de decisiones porque las necesidades orgánicas así lo exigen.

GARCÍA, OLGA F. (2005) La Organización Administrativa Funcional Estructural y la Estrategia de Autogestión para el Funcionamiento de Laboratorio de Informática en el Colegio Mixto Nicolás Jiménez de la ciudad de Quito.

Objetivo

Establecer un modelo estructural que permita el funcionamiento orgánico del laboratorio de informática, crear un reglamento de autogestión para el centro de cómputo del colegio Nicolás Jiménez para brindar mejor atención para los estudiantes.

Conclusiones:

La autogestión es trabajar con recursos compartidos que permitan establecer metas que sirvan a la colectividad para brindar beneficio colectivo sobre una necesidad real.

La estructura orgánica funcional diseñada para el laboratorio de cómputo del colegio Nicolás Jiménez, servirá como referente operativo y de gestión para lograr mejor rendimiento productivo.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El desarrollo de esta investigación se fundamentará en el paradigma crítico propositivo, que permitirá señalar la problemática presentada en la empresa, para luego establecer una propuesta como alternativa de solución al problema para mejorar el comportamiento organizacional en la constructora.

La conducta de un hombre revela, más que sus palabras, sus verdaderos pensamientos, sus propósitos y sus ideales. El presente estudio plantea la necesidad de estructurar la organización para promover su desarrollo empresarial, generando y aprovechando, aspectos positivos que ayuden a obtener una ventaja competitiva y posicionamiento en el área de la construcción.

El impulso epistémico que lleva a la personas a construir conocimiento y, con ello, la realidad cotidiana, es tan intenso y persistente que nadie escapa a su influjo. Para

ilustrar su importancia, basta señalar que, sin estas construcciones que denominamos teorías implícitas porque escapan de la conciencia, las personas no tendrían un punto de vista sobre el mundo para guiarles, a tomar decisiones y a planificar su comportamiento.

La conducta de los seres humanos es una reacción frente a las circunstancias de la vida, el hombre se expresa a sí mismo mediante sus actos. La vida es un proceso de interacción constante entre el ser y el medio en que vive y está determinada en factores externos, estímulos o situaciones internas.

Desde el punto de vista ontológico, conociendo la realidad del problema se pretende proponer la solución, mediante la formación de un sistema organizacional necesario para su desarrollo, que deben planearse y estructurarse adecuadamente, obteniendo conclusiones acertadas en la asignación de tareas, esto identifica las relaciones e integra sus actividades hacia objetivos comunes.

A través de valores, se buscara una formación integral, con capacidad crítica reflexiva, sobre las necesidades y los problemas que se presenta en la empresa, formando un personal con características humanísticas, orientados a desarrollar soluciones valederas y reales.

El sustento metodológico se basará en la construcción de un conjunto de procedimientos administrativos que permitan fortalecer el posicionamiento de la empresa, en donde una organización adecuada se convertirá en una oportunidad de crecimiento y se podrá alcanzar resultados tanto cualitativos como cuantitativos.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El presente trabajo se sustentará básicamente en el contenido de las normas expresadas en:

2.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Título VI que trata del Régimen de Desarrollo

Capítulo VI sobre el Trabajo y Producción

Art. 319. Se reconoce diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domesticas, autónomas y mixtas.

El estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social

2.3.2. ESTATUTOS DE LA CÁMARA DE LA CONSTRUCCIÓN

Título I - Capítulo I - Constitución

Art. 1.- En atención a lo prescrito en la Ley de las Cámaras de la Construcción, expedida por la Comisión Legislativa Permanente, publicada en el Registro Oficial N° 4 del 5 de septiembre de 1968, se constituye la Cámara de la Construcción de Quito, como Entidad con Personería Jurídica, de Derecho Privado, sin fines de lucro y con finalidad social, pudiendo al amparo de las leyes que rigen el país ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones en orden al cumplimiento de sus finalidades específicas.

Capítulo II - Finalidades de la Cámara

Art. 2.- La Cámara tendrá las siguientes finalidades:

1. Vincular a los Constructores y a las Empresas dedicadas a la misma actividad, desde el punto de vista económico, social, comercial y profesional, creando entre ellos lazos efectivos de solidaridad
2. Propender al mejoramiento y tecnificación de los sistemas de construcción;
3. Presentar al Gobierno Nacional, Organismos del Estado, Entidades Públicas, Semipúblicas o Privadas, que tengan relación con la Industria de la construcción, las necesidades y aspiraciones de la misma, sus actividades conexas y derivadas y defender dichas aspiraciones
4. Organizar obligatoriamente a todos los constructores, entendiéndose como tales a los señalados en la Ley de las Cámaras de la Construcción;
6. Mantener relaciones con todos los organismos nacionales e internacionales afines a la industria de la construcción;
9. Ejercitar sus buenos oficios en asuntos sometidos a la Cámara y que tengan que ver con la actividad de la construcción;
20. Fomentar el desarrollo económico y tecnológico sustentable de la industria de la construcción y de las personas naturales y jurídicas que de ella se ocupen directa o indirectamente.
21. Promover la sana competencia y la iniciativa privada enfocadas hacia el desarrollo económico y bienestar de la población.

23. Promover los valores relacionados a la ética, moral, proactividad, solidaridad, compromiso, respeto y competitividad, dentro del sector de la construcción y velar por su sano desempeño en la contratación pública y privada.

29. Facilitar y propiciar beneficios y servicios técnicos, materiales, económicos, sociales, culturales y similares, a través de sus departamentos y dependencias, que favorezcan a sus socios y a la comunidad, sobre todos los asuntos relacionados con sus actividades específicas.

2.3.3. CÓDIGO CIVIL

Código Civil, que regula las obligaciones existentes entre personas jurídicas y naturales, como lo determina el libro Primero de este código que trata sobre las personas; los contratos y todas las relaciones jurídicas de carácter civil como lo manifiesta:

Libro Cuarto de este cuerpo legal que regula las obligaciones en general.

Art. 1454.- Que define al contrato: Contrato o Convención, es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Código de Trabajo, que norma la relación laboral entre empleador y trabajador.

Contrato Individual de Trabajo

Título I,

Capítulo I.

Art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

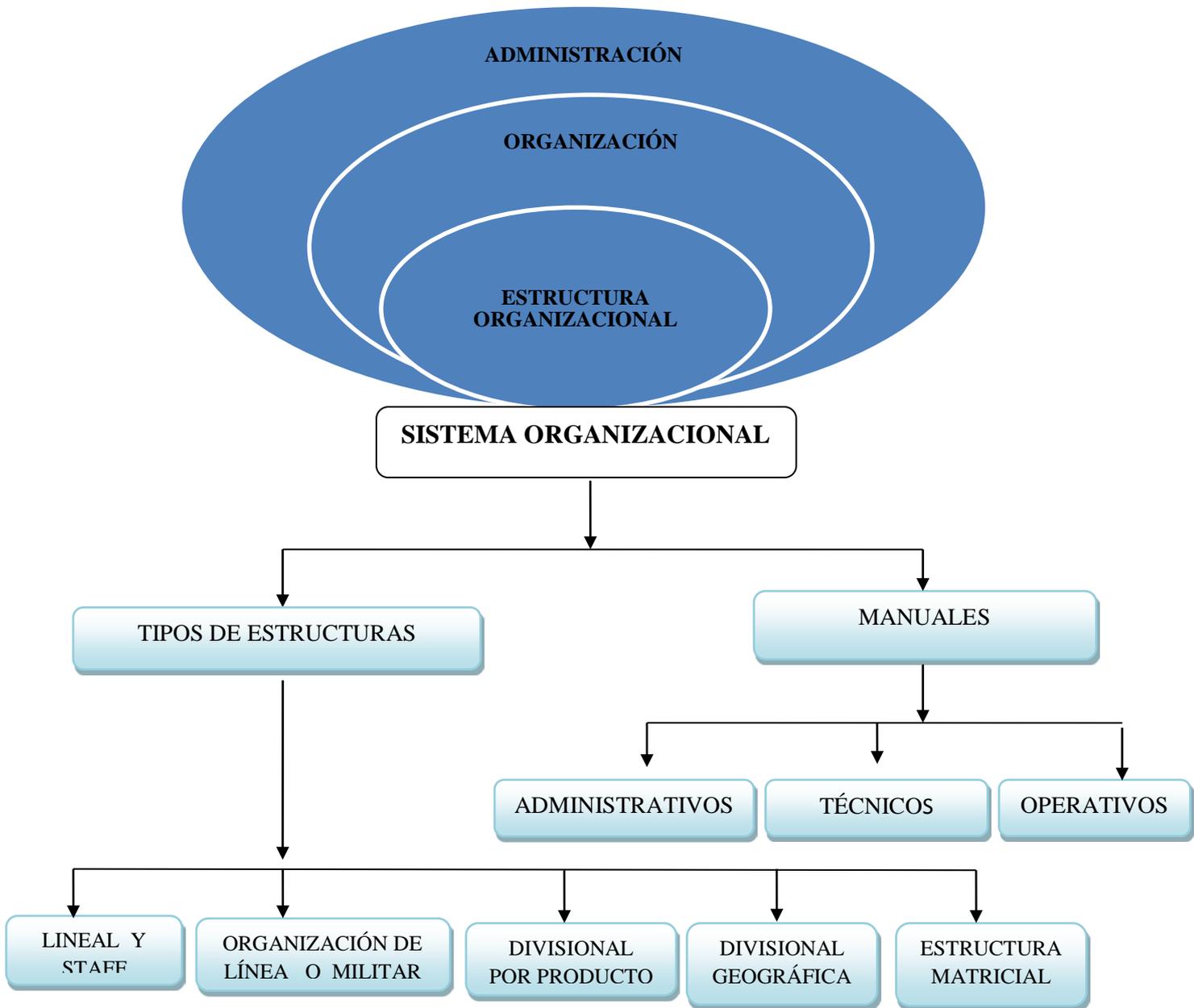
¿De qué manera incide la carencia de un Sistema Organizacional en el Desarrollo de la Empresa COMPEG de la ciudad de Ambato?

Variable Independiente: Sistema Organizacional

Variable Dependiente: Desarrollo de la Empresa

GRÁFICO N. 2

VARIABLE INDEPENDIENTE



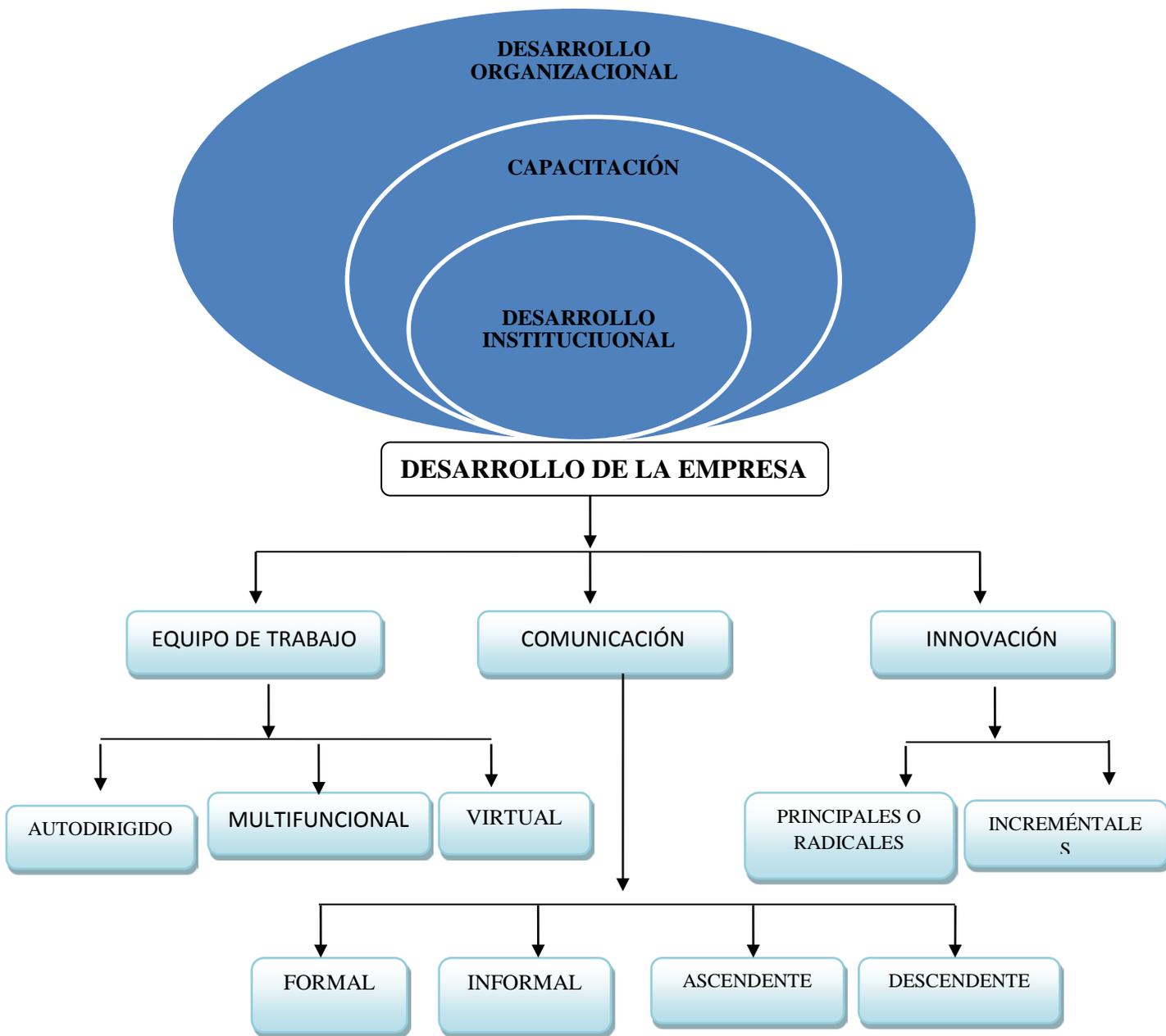
Fuente: Dr. Jorge Guadalupe

ELABORADO POR: Tania Álvarez

FECHA: 09-06-2011

GRÁFICO N. 3

VARIABLE DEPENDIENTE



Fuente: Dr. Jorge Guadalupe

ELABORADO POR: Tania Álvarez

FECHA: 09-06-2011

2.4.1 DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

ADMINISTRACIÓN

CHIAVERATO, I (2006). Administración, es la ciencia social y técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo de los fines perseguidos por la organización.

La administración busca el logro de objetivos a través de las personas, mediante técnicas dentro de una organización. Ella es el subsistema clave dentro de un sistema organizacional. Comprende a toda organización y es fuerza vital que enlaza todos los demás subsistemas.

Las organizaciones y los individuos continuamente toman decisiones adaptativas con objeto de mantener en equilibrio dinámico con su medio. Para el proceso de toma de decisiones el flujo de información es esencial. Dicho proceso implica el conocimiento del pasado, estimaciones a futuro y la retroalimentación periódica relacionada con la actividad actual. La tarea de la administración es instrumentar este sistema de información-decisión para coordinar los esfuerzos y mantener un equilibrio dinámico en la organización.

ORGANIZACIÓN

GUADALUPE, J (2008). Es la forma de toda asociación humana para lograr una finalidad común. Esta definición no quiere decir que todas las formas de asociación humana sean iguales, pues son tan numerosas como exige la variedad de las finalidades y los motivos humanos. Pero, al menos es axiomático el que cualquier motivo que conduzca a la asociación de actos humanos debe expresarse en una organización.

Organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los

recursos humanos, financieros, físicos, de información, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ROBBINS, C (2010). Es la distribución formal de los puestos de una organización, esta estructura, la cual puede mostrarse visualmente en un organigrama. Cuando los gerentes cambian o crean la estructura se involucran en el diseño organizacional, un proceso que implica decisiones respecto a seis elementos claves: especialización del trabajo, departamentico, cadena de mando, tramo de control, centralización, descentralización y formalización.

La estructura organizacional se da como una cadena de mando, es decir, una línea de autoridad que interrelaciona las posiciones de la organización y define quien se subordina a quien. La cadena de mando, también conocida como cadena escalar, se basa en el principio de unidad de mando, por lo que cada empleado debe reportarse a un solo superior.

La importancia que se persiguen con la estructura organizacional, es mejorar el rendimiento o productividad de los recursos (capital, personal, material), delegan a través de la estructura organizacional, autoridad para que se establezcan responsabilidades. Al realizar procesos de comunicación, coordinación, control, para canalizar los esfuerzos de acuerdo con los fines y objetivos de la organización y concebir por medio de estas que se logre una acción efectiva y eficiente.

La estructura organizacional, representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

SISTEMA ORGANIZACIONAL

GUADALUPE, J (2007). La Organización es un sistema socio técnico abierto integrado por varios subsistemas, un constante cambio que se adapta a las presiones internas y externas, a fin de alcanzar la interrelación de los procesos de trabajo que permitan conseguir los objetivos propuestos.

CHIAVENATO, I (2006). La organización es un sistema creado por el hombre y mantiene una interacción dinámica con su ambiente, sean clientes, proveedores, competencia, entidades sindicales, órganos gubernamentales, y otros agentes externos. Dicho de otro modo la organización influye sobre el medio ambiente y recibe influencia de él. Además es un sistema integrado por diversas partes o unidades relacionadas entre sí, que trabajan en armonía unas con otras, con la finalidad de alcanzar una serie de objetivos, tanto de la organización como de sus participantes.

Señala que las organizaciones son un sistema de actividades, que están coordinadas y tienen la finalidad de lograr un objetivo en común: así mismo, afirma que existe organización a partir de la interacción de 2 o más personas. Los principales requisitos para la existencia de un sistema que sea efectivo son los siguientes:

- Hay personas capaces de comunicarse
- Están dispuestas a actuar conjuntamente
- Desean obtener un objetivo en común.

Para García-Tenorio, Jesús (2006). Un sistema se define como un conjunto de elementos dinámicamente relacionados que desarrollan un conjunto de actividades para alcanzar un objetivo determinado, operando sobre unos datos, energía o materia en un tiempo de referencia y suministrando información, energía o materia. La definición de sistema alude básicamente a la interdependencia de componentes en interacción dinámica-cada elemento influye sobre el resto- y a una totalidad identificable y orientada hacia un objetivo común. Con estos requisitos resulta fácil imaginar que las

organizaciones se pueden redefinir como sistemas en tanto que están compuestas por muy diversos elementos interrelacionados de forma dinámica y cuya unidad resultante no es reducible a los elementos que la integran.

El alcance del concepto de sistema se hace extensivo además a todas las tareas organizativas de aquí que las organizaciones sean sistemas de poder y sistemas de comunicación a la vez que generan sistemas de modelos- normas y pautas de interacción entre sus miembros-. Las organizaciones, en tanto que sistemas, pueden calificarse como sistemas racionales por cuanto establecen una cooperación consciente y deliberada para alcanzar un propósito determinado.

Además las organizaciones son sistemas abiertos en tanto que reciben del entorno un flujo continuo de entradas y devuelven al exterior otro flujo continuo de salidas. No obstante hay que reconocer que los conceptos del sistema cerrado y abierto son difíciles de defender en términos absolutos, ya que los sistemas son relativamente cerrados o relativamente abiertos. Por otra parte, las organizaciones se incluyen dentro de los llamados sistemas artificiales puesto que son una creación humana. Por último, las organizaciones se califican como sistemas jerárquicos ya que están ordenadas conforme a una estructura jerárquica y formada por distintos sistemas.

TIPO DE ESTRUCTURAS

GUADALUPE, J (2007). Existen diferentes tipos de estructura organizacional. La división de trabajo en sentido vertical, está determinada por la escala jerárquica, y en sentido horizontal por la aplicación de los criterios de departamentalización, lo que determina la estructura organizacional.

Organización de Línea y Staff

GUADALUPE, J (2007). Este modelo de organigrama es similar a un tipo de estructura militar, es decir, es de estructura lineal, con la diferencia de que existen dependencias de staff, tiene función de asesorar, aconsejar, ayudar, recomendar al ejecutivo, y/o al nivel de quien dependa.

El staff debe estar siempre integrado por personal altamente calificado y competente, conocedor de las funciones, normas, técnicas y procedimientos aplicarse; además debe tener mesurado y definido criterio profesional sobre la actuación de la administración en el cumplimiento de las actividades y procesos principalmente sobre la elección de la alternativa sobre las decisiones que toma el ejecutivo, en el nivel pertinente, dentro de la organización.

Organización de Línea o Militar

GUADALUPE, J (2007). Es el tipo más simple de estructura organizacional, encontrando históricamente en la organización de los antiguos ejércitos. Está representado gráficamente en una forma piramidal, en la que solo existen relaciones de línea o jerarquía. Posee las siguientes características básicas.

- a. Rígida unidad de mando
- b. No valora la especialización
- c. La jefatura es una fuente exclusiva de autoridad
- d. Las ordenes se siguen por vía jerárquica
- e. Cada empleado recibe órdenes de un solo jefe inmediato.

Estructura Divisional por Producto.

GUADALUPE, J (2007). Este tipo de estructura debe ser aplicado cuando existan actividades similares, pero estén vinculadas a un objeto final y específico. Por tanto, el

conjunto de actividades debe ser agrupado por afinidad, procedimientos, cofuncionalidad y coherencia en una misma unidad organizacional que por lo general debe tener pertenencia de una dependencia administrativa como División, departamento y sección.

Estructura Divisional Geográfica

GUADALUPE, J (2007). Este tipo de estructura presenta la particularidad de que la organización debe ser departamentalizada de manera estratégica con total visión a una región de ser atendida.

La Estructura Divisional Geográfica mantiene la misma estructura de la Organización Global (empresa, institución, dependencia), con todos los niveles jerárquicos, pero señala para cada región la estructura interna que debe tener para ejecutar sus operaciones y actividades, con toda la estructuración orgánica que es propia de su competencia y naturaleza para cumplir con los objetivos.

Estructura Matricial

GUADALUPE, J (2007). Este tipo de estructura según Cury (67) sirven para organizaciones que desarrollan proyectos por lo que dependen de un órgano directriz; pues, si bien su funcionamiento es desconcentrado, se interrelacionan la estructura con base en la función con las estructuras con base en los proyectos o productos.

Este tipo de modelo estructural sirve para manejar un proyecto o un conjunto de proyectos que persiguen el cumplimiento de un mismo objetivo; operando con sus subestructuras funcionales (ingeniería, marketing, producción, técnica, económica, administrativa), pero los órganos funcionales centrales (gerencia, dirección Ejecutiva, desarrollo Organizacional, Planeamiento) actúan apoyando la gestión de los proyectos como el / los productos.

La estructura matricial es recomendable aplicar en las organizaciones que tiene gran diversificación de proyectos / productos a tender dentro de un gran entorno de servicios y mercados.

MANUALES

GUADALUPE, J (2007). Es el principal mecanismo de operación que debe ser creado en todo sistema organizacional y empresarial, para conocer con detalle el desarrollo de las funciones a través de la ejecución de actividades, en todas las áreas y dependencias de la Organización.

El manual de procedimiento es un mecanismo de operación que sirve para describir las actividades que se ejecutan en los diferentes procesos de trabajo ejecutados en las diferentes dependencias órganos de la empresa.

Los manuales además se constituirse en una guía o referencia de procedimientos entre las dependencias de la Organización, facilitan realizar el seguimiento coordinado de las actividades, lo cual contribuyen a que se ejecuten con eficacia, eficiencia y economía los procesos de trabajo y se consigan los propósitos de la empresa.

Sirven también para definir la competencia de los departamentos y por lo tanto optimizar tiempos de ejecución de los procesos, lo cual conduce a descubrir los departamentos estanco existente en la Empresa, que luego de análisis de reingeniería deben ser reincorporados a la dinámica productiva de la Organización.

Manuales Administrativos

GUADALUPE, J (2007). Los manuales administrativos son documentos que sirven como medios de comunicación y coordinación que permiten registrar y transmitir en forma ordenada y sistemática la información de una organización.

El manual presenta sistemas y técnicas específicas. Señala el procedimiento a seguir para lograr el trabajo de todo el personal de oficina o de cualquier otro grupo de trabajo que desempeña responsabilidades específicas. Un procedimiento por escrito significa establecer debidamente un método estándar para ejecutar algún trabajo.

Manuales Técnicos

GUADALUPE, J (2007). Un Manual técnico es un documento que se hace con la finalidad de dejar documentado, es decir, explicado todo el trabajo que se ha realizado al desarrollar un sistema o proyecto, como la estructura de datos que usaste, cada función o procedimiento, cada variable, metodologías y puede ser un documento impreso o en digital, esto sirve para futuras modificaciones ya que es difícil recordar siempre la lógica con que se programó algo o inclusive puede ser alguien más quien continúe lo que empezaste y este documento es la mejor opción para retornar un proyecto.

Manual Operativo

GUADALUPE, J (2007). Contiene todos los alineamientos para “operar” adecuadamente, en la empresa, busca satisfacer las expectativas del cliente. Su objetivo es capacitar a todo el personal, bajo las normas vigentes de la empresa. Este manual es sumamente gráfico, con el fin de ejemplificar todos los aspectos relativos al manejo de la empresa, del cliente, y de la operación diaria.

Trabajar bajo los alineamientos de un Manual Operativo le permitirá unificar criterios de operación, al mismo tiempo es una herramienta de capacitación al personal de nuevo ingreso, de apoyo y consulta permanente para los empleados ya existentes.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CHIAVERATO, I (2006). El enfoque del DO consiste en cambiar a las personas, así como a la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo. Su importancia radica en el cambio de la cultura organizacional, es un cambio organizacional planeado. Franch y Bell lo definen como esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, como con el propósito de mejorar los procesos de resolución de problemas y de renovación organizacional, particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativo y de la administración y de la cultura organizacional, (con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, en los equipos temporales y en la cultura intergrupala), con la asistencia de un consultor – facilitador y la utilización de la teoría y de la tecnología de las ciencias conductivas, e inclusión de la acción e investigación.

CAPACITACIÓN

ROBBINS, C (2010). La capacitación de los empleados es una importante actividad de la administración de recursos humanos. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar. Se ha estimado que las firmas de negocios gastan miles de dólares anuales en capacitación formal para los empleados. Los gerentes son los responsables de la decisión del tipo de capacitación que requieren los empleados, cuando lo necesitan, y que forma debe tomar la capacitación.

Aunque la capacitación a los empleados se realiza de manera tradicional, muchas organizaciones se apoyan cada vez más en métodos de capacitación basados en la tecnología, debido a su accesibilidad, costo y capacitación para proporcionar información. De estos métodos de capacitación los expertos creen que las organizaciones se apoyaran más en las aplicaciones de capacitaciones en línea para proporcionar información y para desarrollar habilidades para los empleados.

DESARROLLO INSTITUCIONAL

CHIAVERATO, I (2006). Al hablar de desarrollo institucional se proyectan los imaginarios que tienen tanto los administrativos, como los académicos y demás agentes participantes de las instituciones. Dichos imaginarios corresponden al aumento de recursos económicos y humanos, el mejoramiento de la infraestructura, la organización de cronogramas, planes de acción y otros elementos que se esperan contribuyan a la proyección y el cumplimiento de la misión y visión de las instituciones.

Así, el desarrollo institucional es el resultado de la ejecución de planes de acción o mejoramiento que internos o externos proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de las instituciones. Estas dinámicas, no mal intencionadas, desconocen las instituciones como sociedades organizadas y operacionales por acciones comunicativas, antes que por jerarquías o estados impuestos externamente o unilateralmente.

La institución entendida como sociedad requiere de otros elementos complejos que le permitan desarrollarse, autoregularse y reconfigurarse, dichos elementos deben ser internos y considerar la naturaleza de la institución como sistema.

DESARROLLO DE LA EMPRESA

ROBBINS, C (2010). Es un proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente y eficaz de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al crecimiento sostenible de la empresa.

La Dirección de Desarrollo Empresarial, se encarga de los temas relacionados con el comercio exterior y la inversión extranjera, la integración económica, la política de fomento para el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa, la producción y el

comercio de servicios, la política de ciencia y tecnología y del seguimiento sectorial y la evaluación para la formulación de las políticas públicas de Desarrollo empresarial.

Así mismo, la Dirección de Desarrollo Empresarial lidera la construcción de la visión futura del sector productivo empresarial del país, reflejada en la orientación, participación y promoción para la formulación, seguimiento, control y evaluación de la ejecución de las políticas, planes, programas, estudios y proyectos de inversión, conjuntamente con los organismos y entidades pertinentes.

EQUIPO DE TRABAJO

ROBBINS, C (2010). Los equipos de trabajo difieren de los grupos de trabajo y tienen sus propias características únicas, los grupos de trabajo interactúan básicamente para compartir información y para tomar decisiones que ayuden a cada miembro hacer su trabajo de manera más eficiente y eficaz. No hay necesidad que un grupo de trabajo, se involucre en un trabajo colectivo que requiere un esfuerzo conjunto. Por otra parte un equipo de trabajo son grupos cuyos miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico y utilizan su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, junto con sus actividades complementarias.

Los equipos de trabajo pueden hacer muchas cosas, desde diseñar productos, negociar acuerdos, coordinar proyectos dar consejos, e incluso tomar decisiones. Cuando los equipos de trabajo comenzaron hacerse populares, la mayoría eran equipos para solucionar problemas, los cuales son equipos del mismo departamento o área funcional involucrados en esfuerzos para mejorar las actividades laborales o para solucionar problemas específicos. Los miembros comparten ideas u ofrecen sugerencias como mejorar procesos y métodos de trabajo. Sin embargo, estos equipos de trabajo rara vez tienen autoridad de implementar cualquiera de las acciones sugeridas.

Equipo de Trabajo Autodirigido

ROBBINS, C (2010). Es un grupo formal de empleados que operan sin un gerente y son responsables de un proceso de trabajo completo o de un segmento. Un equipo de trabajo autodirigido, es responsable de lograr que el trabajo se haga y de manejarse a sí mismo. Por lo general esto incluye la planeación y programación de trabajo, la asignación de tareas a los miembros, el control colectivo del ritmo de trabajo, la toma de decisiones de operaciones y de encargarse de los problemas.

Equipo de Trabajo Multifuncional

ROBBINS, C (2010). Está formado por individuos de varias especialidades, muchas organizaciones utilizan equipos multifuncionales de científicos, gerentes de planta y personal de ventas para revisar y dar seguimiento a las innovaciones de productos. El concepto de equipos multifuncionales incluso se está aplicando en el cuidado de la salud.

Equipo de Trabajo Virtual

ROBBINS, C (2010). Utiliza la tecnología para vincular físicamente a miembros dispersos, para lograr un objetivo común. En un equipo virtual sus miembros colaboran en línea con herramientas, como redes de área amplia, videoconferencias, fax, correo electrónico, o sitios web, en los que el equipo puede mantener conferencias en línea.

Los equipos virtuales pueden hacer todas las cosas que otros equipos pueden, como compartir información, tomar decisiones, y completar tareas; sin embargo, carecen del debate normal cara a cara. Por eso los equipos virtuales tienden a estar más orientados a tareas, sobre todo si los miembros del equipo nunca se conocen en persona.

COMUNICACIÓN.

ROBBINS, C (2010). Es la transferencia y comprensión de significados, esto quiere decir que si no se ha transmitido la información o las ideas, la comunicación no se lleva a cabo. La comunicación engloba tanto la comunicación interpersonal, la comunicación entre dos o más personas; y la comunicación organizacional, todos los patrones, redes, sistemas de comunicación en una organización.

A través de la comunicación nos acercamos a otros, compartiendo, ideas, creencias y valores. Se puede definir a la comunicación como el proceso de crear y compartir significado a través del uso de símbolos, comprende un conjunto de habilidades que deben dominarse, la comunicación es parte de un arte y una forma de expresión.

Comunicación Formal

GÓMEZ, R (2006). La comunicación formal, debe planearse y estructurarse adecuadamente. Estos canales pueden, recibir y transmitir mensajes, retener información, obtener conclusiones acertadas con base en informaciones verídicas, reconstruir el pasado y prever ciertos eventos, influir y dirigir a otras personas y ciertos eventos externos.

Los Canales de Comunicación Formales se circunscriben a la Red Formal y al organigrama de la empresa siguiendo cuatro trayectorias: ascendente, descendente, horizontal y diagonal. Cada uno de estos recorridos favorece el contacto entre distintos niveles, departamentos y áreas de la organización, al tiempo que persiguen la consecución de objetivos particulares: construcción de identidad, consenso, participación, feed-back, cohesión, trabajo en equipo, etc.

Comunicación Informal

GÓMEZ, R (2006). La comunicación informal suele expresarse en su forma más común a manera de rumor, sin duda, los rumores generan desestabilización en la organización y conflictos entre los actores organizacionales. La comunicación verbal, es de gran importancia en la organización; sin embargo, es complementada con la comunicación no verbal, la cual es analizada posteriormente para completar un proceso de comunicación.

Los Canales de Comunicación Informales responden a una Red Informal y no son planeados. Si bien es cierto que las redes informales no son ajenas a la comunicación formal (no olvidemos que pese a su espontaneidad están insertas dentro de una Red Formal y por lo tanto son permeables a sus canales), desbordan la estructura de la organización y abren canales alternativos por donde hacer circular su propia información. La Red Informal no sólo interpreta y reinterpreta la información "oficial" (cuando la hubiere), sino que además produce su propia información no oficial.

Comunicación Ascendente

GÓMEZ, R (2006). Se basan en la doble urgencia que todo humano siente de expresarse, y de la necesidad de que el jefe obtenga información sobre los intereses y labores del empleado. Como: informes, reportes, quejas, sugerencias, etc. Con frecuencia se presta gran atención los canales descendentes y se descuida los ascendentes.

Esta comunicación fluye en forma opuesta a la descendente, es decir, de los empleados o subordinados hacia la gerencia. Se utiliza para proporcionar retroalimentación a los de arriba, para informarse sobre los progresos, problemas, sobre el sentir de los empleados, cómo se sienten los empleados en sus puestos, con sus compañeros de trabajo y en la organización.

Comunicación Descendente

GÓMEZ, R (2006). Los canales de comunicación descendentes, se basan en la autoridad que tiene quien manda a otros, sobre lo que deben o no deben hacer; siempre provienen de un jefe y se dirigen a uno o varios subordinados. Ejemplos: órdenes, circulares, boletines, etc.

Los canales de comunicación descendentes, es la comunicación que fluye de un nivel del grupo u organización a un nivel más bajo. Es el utilizado por los líderes grupos y gerentes para asignar tareas, metas, dar a conocer problemas que necesitan atención, proporcionar instrucciones.

La comunicación descendente se presenta siempre cuando los superiores envían mensajes a sus subordinados. Casi todos los administradores aceptarían, al menos en principio, que la comunicación descendente es importante, es difícil argumentar en contra de las necesidades de dar instrucciones, explicar la lógica de los procedimientos.

INNOVACIÓN

ROBBINS, C (2010). Los resultados del proceso creativo necesitan convertirse en productos útiles o métodos de trabajo, lo cual se define como innovación. De esta manera una organización innovadora se caracteriza por su habilidad para canalizar la creatividad hacia resultados útiles. Cuando los gerentes hablan acerca de cambiar una organización para hacerla más creativa, por lo general significan que desean más creativa, por lo general significa que desean estimular y cultivar la innovación.

Tener gente creativa no es suficiente, es necesario un entorno adecuado para ayudar a las aportaciones de transformación en productos innovadores o en métodos de trabajo. Este entorno adecuado, incluye tres variables; estructura de la organización, cultura y práctica de los recursos humanos.

Principales o Radicales

ROBBINS, C (2010). Son las que suponen un rompimiento súbito respecto al estado anterior. Producen mejoras estructurales en los resultados sin que lo sean en los costos. Las aplicaciones nuevas de una tecnología o combinación original de nuevas tecnologías.

Incrementales

ROBBINS, C (2010). Se refiere a la creación de valor agregado sobre un producto o servicios ya existentes, agregándole cierta mejora. Este cambio o introducción de un nuevo producto, servicio o proceso que no se conocía antes, por ejemplo, sería el cambio radical de usar caballos a usar motores en los coches.

2.5. HIPÓTESIS

La implantación de un sistema organizacional servirá para alcanzar el desarrollo de la empresa constructora COMPEG de la ciudad de Ambato.

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: Sistema Organizacional

VARIABLE DEPENDIENTE: Desarrollo de la Empresa

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE

De conformidad con el paradigma critico - propositivo y basado en la fundamentación filosófica se utilizó el enfoque cualitativo, que se caracteriza por la participación del investigador al delimitar el problema, al establecer los objetivos, al crear hipótesis que servirá de guía para la solución de la problemática,

El enfoque cuantitativo permitió recabar la información a través de técnicas y procedimientos en las cuales se midieron los resultados que sirvan al investigador a solucionar el problema.

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio ha utilizado dos modalidades de investigación que se detallan a continuación:

3.2.1. Investigación Bibliográfica

Tiene la finalidad de profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones de diversos autores, fundamentando el marco teórico, la documentación está acorde con la necesidad del estudio. Su apoyo serán libros relacionados con las variables.

3.2.2. Investigación de Campo

Permitió recolectar sistemáticamente información, de los hechos en el lugar donde se produce el acontecimiento. El investigador ha tomado contacto directo de la realidad, que ha ayudado a tomar la información necesaria tal como se presenta en forma natural en el lugar donde se produce el problema.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para desarrollar el presente trabajo se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

3.3.1. Investigación Experimental

Facilito la comparación y manipulación entre las dos variables, que relaciona la causa y efecto. Su finalidad es controlar las variables de la hipótesis puesta a prueba y con base a los resultados predecirá qué va a ocurrir, si se introducen modificaciones.

3.3.2. Investigación Exploratoria

Se utilizó la Investigación Exploratoria, porque permite formular hipótesis, seleccionar la metodología más adecuada, familiarizando al investigador con el problema e identificando la dificultad por la que atraviesa la empresa.

3.3.3. Investigación Descriptiva

Se emplea la Investigación Descriptiva para describir la naturaleza del problema, las situaciones que lo generan y como se manifiesta en la empresa.

Esta investigación permitió descubrir el problema en sus partes y su interacción de las variables, detalla las características importantes del problema, describiéndolo en circunstancias de tiempo y espacio, es decir como es y cómo se manifiesta.

3.3.4. Investigación Correlacional

Permitió medir o evaluar el grado de relación que existe entre las dos variables en el contexto particular, conociendo su tipo de asociatividad y examinando asociaciones pero no relaciones causales, donde el cambio de una variable influye directamente en el cambio de la otra.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La presente investigación se desarrolló en la población finita de la Empresa Constructora COMPEG. El tamaño de la población es 30, constituida por directivos y personal administrativo de la empresa con las que se trabajará para realizar la investigación, por tanto no se requiere aplicar ninguna fórmula.

3.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente: SISTEMA ORGANIZACIONAL

CUADRO N. 1

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Sistema Organizacional</p> <p>La Organización es un <u>sistema</u> socio técnico abierto <u>integrado</u> por varios subsistemas, un constante <u>cambio</u> que se adapta a las presiones internas y externas, a fin de alcanzar la interrelación de los <u>procesos de trabajo</u> que permitan conseguir los <u>objetivos</u> propuestos.</p>	Sistema	Seguridad, Información, Administrativos	1.1 ¿Qué tipo de sistemas serán necesarios emplear para alcanzar el rendimiento en la empresa?	Entrevista
	Procesos de trabajo	Operativos Gestión Decisión	1.2 ¿Cuáles serían los procesos de trabajo indicados para obtener resultados?	Cuestionario
	Objetivos	Organizacionales Productivos	1.3 ¿Qué técnicas se aplicarían para cumplir con eficacia los objetivos de la empresa?	Encuesta

FUENTE: Dr. Jorge Guadalupe

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

FECHA: 13-04-2011

3.5.2 Variable Dependiente: DESARROLLO DE LA EMPRESA

CUADRO N. 2

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Desarrollo Empresarial</p> <p>Es un <u>recurso</u> por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo <u>eficiente</u> y eficaz de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al <u>crecimiento</u> sostenible de la empresa.</p>	<p>Recursos</p> <p>Eficiente</p> <p>Crecimiento</p>	<p>Tecnológicos</p> <p>Competitividad</p> <p>Social Empresarial Económico</p>	<p>1.1 ¿Qué tecnología será aplicable utilizar para obtener mayor crecimiento productivo?</p> <p>1.2 ¿Qué parámetros de medición serían necesarios emplear para mantener posición en el mercado?</p> <p>1.3 ¿Qué tipo de construcciones serian recomendables emprender para alcanzar el desarrollo empresarial?</p>	<p>Entrevista</p> <p>Cuestionario</p> <p>Encuesta</p>

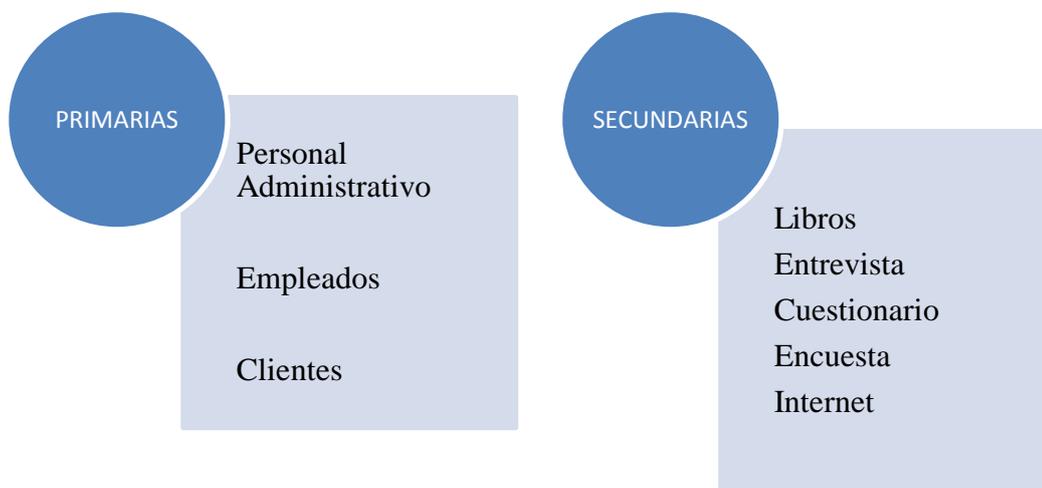
FUENTE: Dr. Jorge Guadalupe
 ELABORADO POR: Tania Álvarez L
 FECHA: 13-04-2011

3.6. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Uno de los factores importantes en el proceso de investigación es aquel relacionado con la obtención de la información, toda vez que de ello depende la confiabilidad y validez del estudio.

GRÁFICO No 4

FUENTES



Fuente: Dr. Jorge Guadalupe

ELABORADO POR: Tania Álvarez

FECHA: 09-06-2011

3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La investigación para lograr coordinación y coherencia en el trabajo está dividida en:

1. Exploración del documento a estudiar, permite detectar la situación del problema que se investiga, el objeto de la investigación.
- 2 Documentación de ideas, conceptos, teorías, que sustente la investigación que se está efectuando.
3. Aplicación de cuestionarios, conforme a las áreas de análisis objeto de la investigación con la ayuda de técnicas de observación.
4. Análisis e interpretación de información recolectada, que será tabulada para obtener adecuada información.
5. Establecimiento de conclusiones y recomendaciones, que constituirán las respuestas a las necesidades que enfoca el problema motivo de la investigación.

Toda la información y datos a utilizarse serán procesados mediante la ayuda de programas de computación como:

- * Word
- * Excel

El análisis particular se lo realizará mediante cuadros, gráficos y técnicas estadísticas.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A través del cuestionario realizado al personal de la empresa, sobre la necesidad de implantar un Sistema Organizacional en la empresa constructora COMPEG, demuestra que el enfoque propuesto en la investigación, conduce hacia el objetivo que esta tesis plantea, que es elaborar y desarrollar un sistema organizacional que conduzca al logro de los objetivos planteados por la empresa y a su posicionamiento.

La población encuestada, considera que la empresa debe establecer un sistema de trabajo cuyo trabajo administrativo, productivo y laboral logran alcanzar en forma eficiente los resultados requeridos para su desarrollo y posicionamiento empresarial.

4.2 INTERPRETACIÓN DE DATOS

Este estudio, permitió conocer e interpretar los datos con mayor profundidad, respecto a la realidad que presenta hoy en día, la empresa COMPEG, permite a la vez demostrar de manera objetiva la problemática existente y a la vez tomar la decisión de implantar un sistema organizacional que contribuya a dimensionar, posicionar y asentar el desarrollo a esta empresa analizada.

4.2.1 CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG DE LA CIUDAD DE AMBATO.

1. ¿Conoce usted si la empresa COMPEG de la ciudad de Ambato tiene una buena organización administrativa?

TABLA N. 1

#	Opciones	Frecuencia	%
1.1	SI TIENE	5	16,67
1.2	NO TIENE	23	76,67
1.3	NO CONOCE	2	6,66
TOTAL		30	100,00



ILUSTRACIÓN 1. Conocimiento de Organización Administrativa.

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del 100% de las personas encuestadas, el 16,67% conoce que existe una buena organización administrativa en la empresa; el 76,67 % no conoce que exista una buena organización administrativa; y, el 6,66% desconoce totalmente de esta situación.

Análisis:

Los resultados obtenidos demuestran que el 76,67% del personal de la empresa, no conoce que tenga una buena organización administrativa desarrollada en la constructora.

2. ¿Sabe usted si la empresa COMPEG se encuentra posicionada en el mercado?

TABLA N. 2

#	Opciones	Frecuencia	%
2.1	SI	6	20,00
2.2	NO	24	80,00
TOTAL		30	100,00

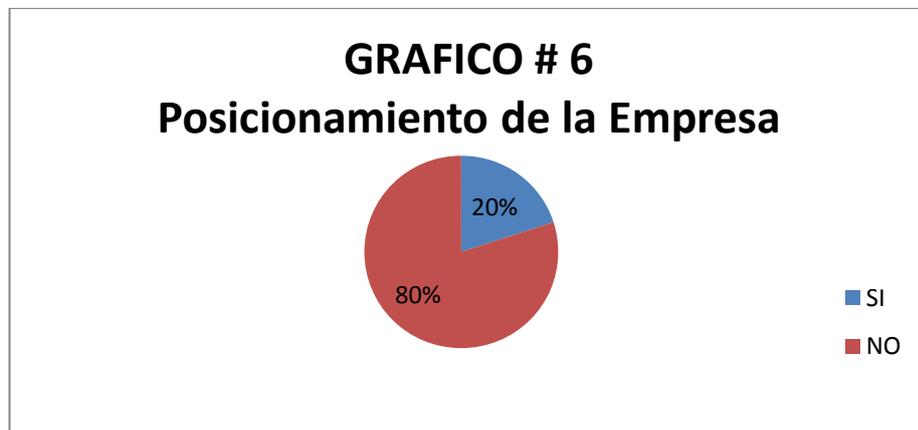


ILUSTRACIÓN 2. Posicionamiento de la Empresa

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del 100% del personal encuestado, el 20% conoce del posicionamiento de la empresa en el mercado, el 80% no conoce, por lo tanto se concluye que la empresa no está posicionada.

Análisis:

Con los datos obtenidos demuestran que el 80% del personal de la empresa, no conoce si la empresa se encuentra posicionada en el mercado.

3. ¿Conoce usted, si la constructora COMPEG tiene una estructura orgánica funcional adecuada que le permita obtener buenos rendimientos en el negocio?

TABLA N. 3

#	Opciones	Frecuencia	%
3.1	SI	9	30,00
3.2	NO	18	60,00
3.3	DESCONOCE	3	10,00
TOTAL		30	100,00

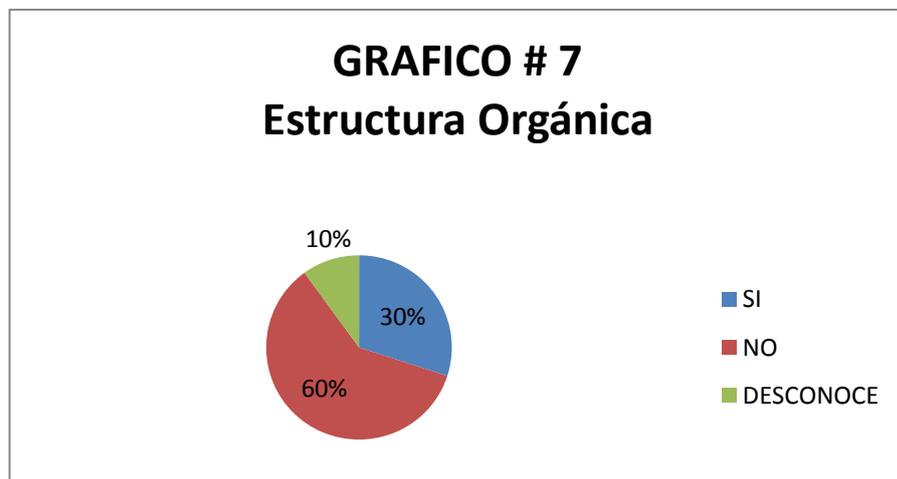


ILUSTRACIÓN 3. Conocimiento de la Estructura Orgánica.

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del porcentaje del 100% de personas encuestadas, el 30% conoce que la empresa COMPEG tiene una estructura orgánica funcional que le permita obtener buenos rendimientos en el negocio; el 60% no conoce si la constructora tiene una estructura orgánica funcional que le permita obtener buenos rendimientos en el negocio; y el 10% desconoce sobre el particular.

Análisis:

Se concluye que el 60% de la población no conoce si la constructora COMPEG tiene una estructura orgánica adecuada. Por lo que es necesario que se realice este estudio y se socialice la información.

4. ¿Se ha empleado sistemas Administrativos y Organizacionales que hayan facilitado alcanzar el rendimiento productivo de la empresa?

TABLA N. 4

#	Opciones	Frecuencia	%
4.1	SI	12	40,00
4.2	NO	14	46,67
4.3	IGNORA	4	13,33
TOTAL		30	100,00



ILUSTRACIÓN 4. Sistemas Administrativos y Organizacionales

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del total de los encuestados el 46,67% conoce sobre la aplicación de sistemas administrativos y organizacionales en la empresa; el 40% no la conoce; y el 13,33 % restante ignora totalmente.

Análisis:

Los datos estadísticos demuestran que el 46,67% del personal de la empresa, no saben si la empresa emplea sistemas administrativos y organizacionales que faciliten el rendimiento productivo de la empresa constructora.

5. ¿Conoce usted si existen sistemas de trabajo adecuados, que podrían ser aplicados en la industria de la construcción y en esta en particular?

TABLA N. 5

#	Opciones	Frecuencia	%
5.1	SI	25	83,33
5.2	NO	5	16,67
TOTAL		30	100,00

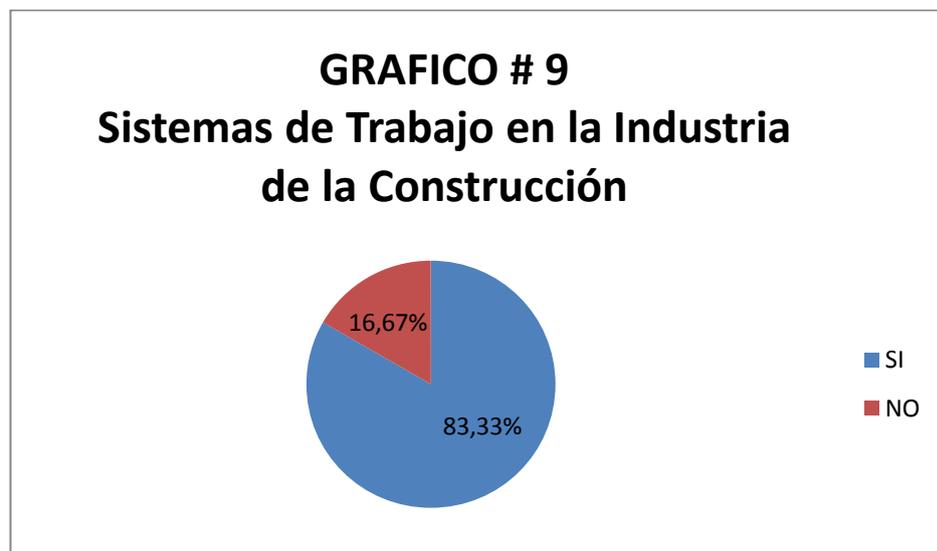


ILUSTRACIÓN 5. Conocimiento de Sistemas de Trabajo en la Industria de la Construcción.

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del 100% del análisis de la muestra presentada; el 83,33% conoce que existen sistemas

de trabajo adecuados que son aplicados en la industria de la construcción; el 16,67% no conoce que existan sistemas de trabajo adecuados aplicados en la industria de la construcción.

Análisis:

El 83,33% del personal de la empresa, si tienen conocimiento sobre la existencia de un sistema de trabajo adecuado que son aplicados en la industria de la construcción.

6. ¿Cree usted que si la empresa COMPEG utilizaría la normativa adecuada obtendría mejores resultados?

TABLA N. 6

#	Opciones	Frecuencia	%
6.1	SI	25	83,33
6.2	NO	5	16,67
TOTAL		30	100,00

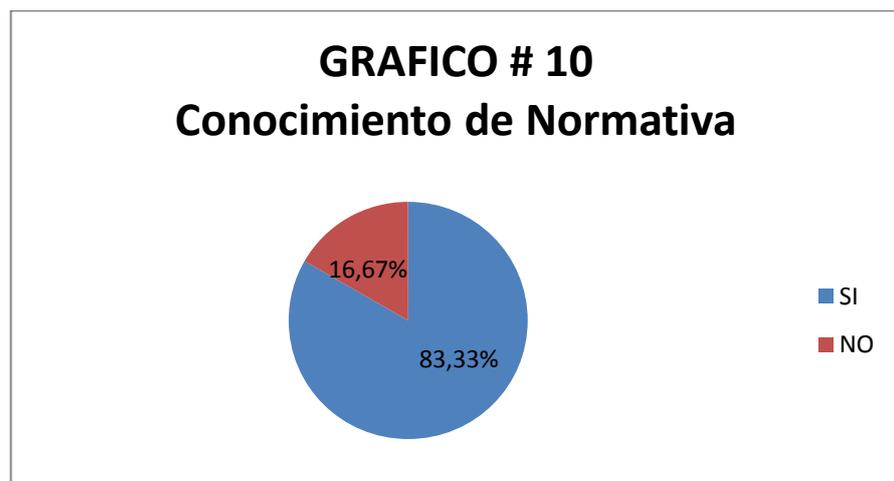


ILUSTRACIÓN 6. Conocimiento de Normativa

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del 100% de la encuesta realizada; el 83,33% considera que la constructora COMPEG debe utilizar normativas dentro de la empresa; el 16,67% no lo considera.

Análisis:

Los resultados obtenidos demuestran que el 83,33% del personal de la empresa, si creen que la empresa COMPEG debe utilizar normativas, para obtener mejores resultados.

7. ¿Considera que sería importante realizar actividades de integración al personal de la empresa constructora COMPEG para motivar el ambiente de trabajo, la eficiencia y la producción?

TABLA N. 7

#	Opciones	Frecuencia	%
7.1	SI	6	20,00
7.2	NO	2	6,67
7.3	TALVEZ	22	73,33
TOTAL		30	100,00

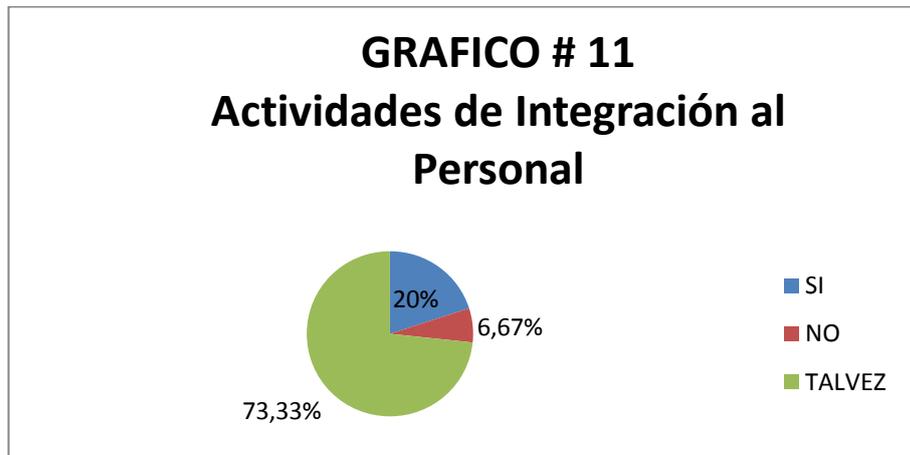


ILUSTRACIÓN 7. Actividades de Integración al Personal

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

De la encuesta realizada; el 20% consideran importante realizar actividades de integración al personal de la empresa para motivar el ambiente de trabajo, la eficiencia y la producción; el 6,67% no lo considera, mientras que el 73,33% no están seguros que las actividades de integración sean necesarias.

Análisis:

El 73,33% del personal de la empresa, no consideran importante realizar actividades de integración para motivar el ambiente de trabajo, su eficiencia y la producción.

8. ¿El personal de la empresa está bien remunerado?

TABLA N. 8

#	Opciones	Frecuencia	%
8.1	SI	22	73,33
8.2	NO	3	10,00
8.3	TALVEZ	5	16,67
TOTAL		30	100,00

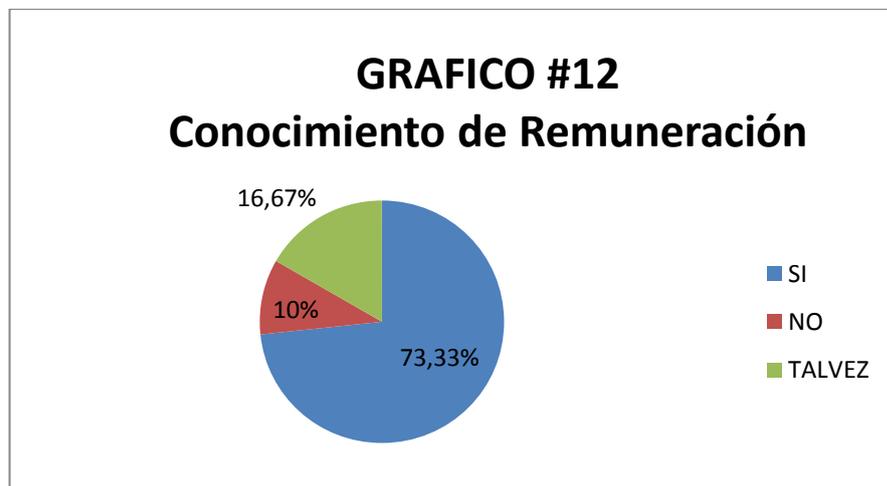


ILUSTRACIÓN 8. Conocimiento de Remuneración

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del 100% del porcentaje encuestado; el 73,33% considera que el personal obtiene buena remuneración; el 10% no lo considera; y, el 16,67% no lo saben.

Análisis:

Los resultados obtenidos demuestran que el 73,33% del personal de la empresa, consideran que sí reciben una buena remuneración en la empresa constructora.

9. ¿Si la empresa COMPEG, establece Sistemas de Trabajo Productivos, de Relación Laboral y Plan de marketing, lograría los resultados que requiere?

TABLA N. 9

#	Opciones	Frecuencias	%
9.1	SI	27	90,00
9.2	NO	3	10,00
TOTAL		30	100,00



ILUSTRACIÓN 9. Conocimiento de Sistema de Trabajo Productivo, de Relación Laboral y Plan de Marketing.

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del 100% de la muestra realizada; el 90% considera que la empresa debe establecer sistemas de trabajo en el área Productiva. Laboral y Plan de Marketing; el 10% no lo considera.

Análisis:

Los resultados obtenidos demuestran que el 90% del personal de la empresa, consideran que la empresa debe establecer sistemas de trabajo Productivo, de Relación Laboral y Plan de marketing para lograr los resultados que requiere.

10. ¿Qué sistemas de trabajo serian aconsejables, implantar en la empresa COMPEG?

TABLA N. 10

#	Opciones	Frecuencia	%
10.1	ADMINISTRATIVO	21	70,00
10.2	TÉCNICO	5	16,67
10.3	PRODUCTIVO	4	13,33
TOTAL		30	100

GRAFICO # 14 Sistemas de Trabajo Aplicables

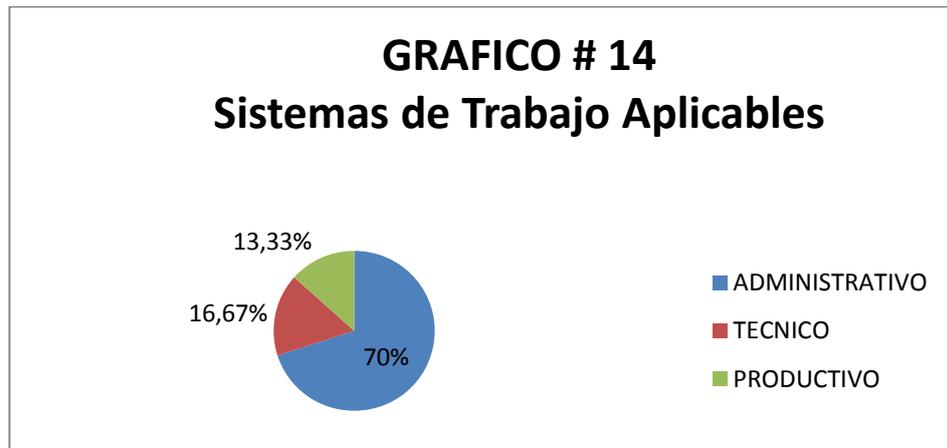


ILUSTRACIÓN 10. Conocimiento de Sistemas de Trabajo Aplicables

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del total de encuestados; el 70% cree aconsejable implantar sistemas administrativos en la empresa; el 16,67% cree que instaurar sistemas técnicos sería mejor, mientras que; el 13,33 % considera el sistema productivo como la mejor opción.

Análisis:

De la encuesta realizada, el 70% del personal de la empresa, consideran necesario implantar sistemas administrativos para que la empresa alcance su desarrollo.

11. ¿Considera usted que el ambiente laboral que existe en la empresa COMPEG, es el más adecuado para alcanzar el rendimiento deseado?

TABLA N. 11

#	Opciones	Frecuencia	%
11.1	SI	22	73,33
11.2	NO	8	26,67
TOTAL		30	100,00



ILUSTRACIÓN 11. Conocimiento del Ambiente Laboral

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Los datos estadísticos demuestran que; el 73,33% consideran que el ambiente laboral en la empresa es el adecuado para alcanzar el rendimiento, mientras que el 26,67% no lo consideran adecuado.

Análisis:

Los resultados obtenidos demuestran que el 73,33% del personal de la empresa, si consideran que el ambiente laboral existente es óptimo para alcanzar el rendimiento deseado.

12. ¿Qué sugeriría usted aplicar en la empresa COMPEG para alcanzar una verdadera motivación?

TABLA N. 12

#	Opciones	Frecuencias	%
12.1	MEJOR SALARIO	3	10,00
12.2	ESTABILIDAD LABORAL	6	20,00
12.3	CAPACITACIÓN	21	70,00
TOTAL		30	100,00

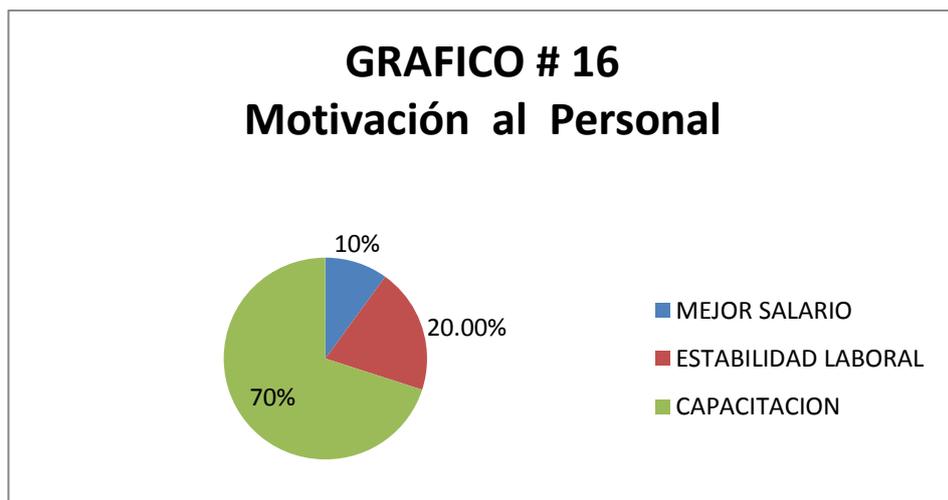


ILUSTRACIÓN 12. Conocimiento de Motivación al Personal de la Empresa.

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

Del 100% de las personas encuestadas, el 3% sugieren que la empresa debería mejorar los salarios al personal para alcanzar una verdadera motivación; el 20 % asegura que el obtener estabilidad laboral mejoraría su seguridad y motivación, mientras que el 70% consideran que la capacitación es la mejor opción para alcanzar una verdadera motivación en la empresa.

Análisis:

Los resultados obtenidos demuestran que; el 70% del personal de la empresa, sugieren que se debe aplicar programas de capacitación para alcanzar una verdadera motivación.

13. ¿El personal de la empresa COMPEG, conoce de la existencia de la estructura orgánica, sus funciones, y de su proyección comercial en el mercado?

TABLA N. 13

#	Opciones	Frecuencias	%
13.1	SI	4	13,33
13.2	NO	26	86,67
TOTAL		30	100,00

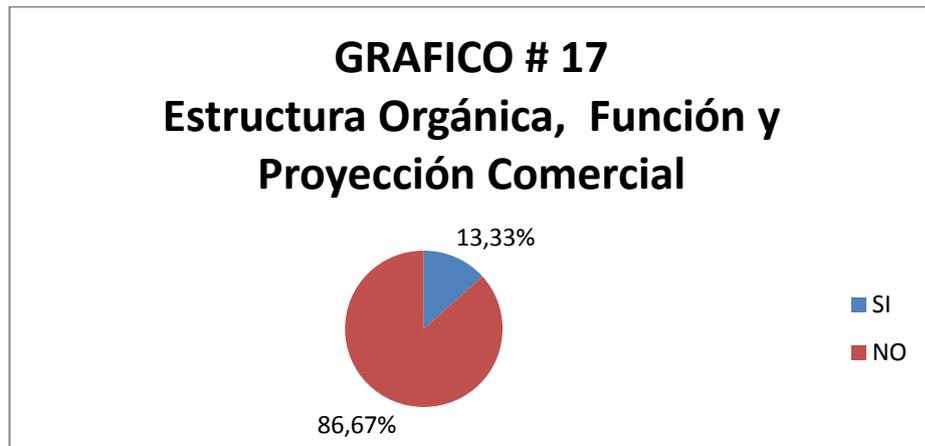


ILUSTRACIÓN 13. Conocimiento sobre la Estructura Orgánica, su Función y Proyección Comercial.

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación

De la encuesta realizada; el 13,33% conoce de la existencia de una estructura orgánica sus funciones, y su proyección comercial en el mercado, el 86,67% no conoce, que exista una estructura orgánica sus funciones y su proyección comercial en el mercado.

Análisis:

Los datos estadísticos demuestran que; el 86,67% del personal de la empresa, no tienen conocimiento sobre la existencia de una estructura orgánica, sus funciones, y proyección comercial en el mercado.

14. ¿Es buena la gestión de marketing que desarrolla la empresa actualmente?

TABLA N. 14

#	Opciones	Frecuencia	%
14.1	SI	3	10,00
14.2	NO	4	13,33
14.3	DESCONOCE	23	76,67
TOTAL		30	100,00



ILUSTRACIÓN 14. Conocimiento de Gestión de Marketing

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

El 10% de las personas encuestadas, consideran que es buena la gestión de marketing que lleva la empresa; el 13,33% no lo considera; y, el 76,67% desconoce totalmente.

Análisis:

El análisis demuestra que el 76,67% del personal de la empresa, desconoce que se realice una buena gestión de marketing en la constructora COMPEG.

15. ¿Existe relación de amistad entre todos los miembros que conforman la Constructora COMPEG que haya incidido en el mejoramiento del clima laboral?

TABLA N. 15

#	Opciones	Frecuencia	%
1.1	SI	7	26,67
1.2	NO	23	73,33
TOTAL		30	100,00

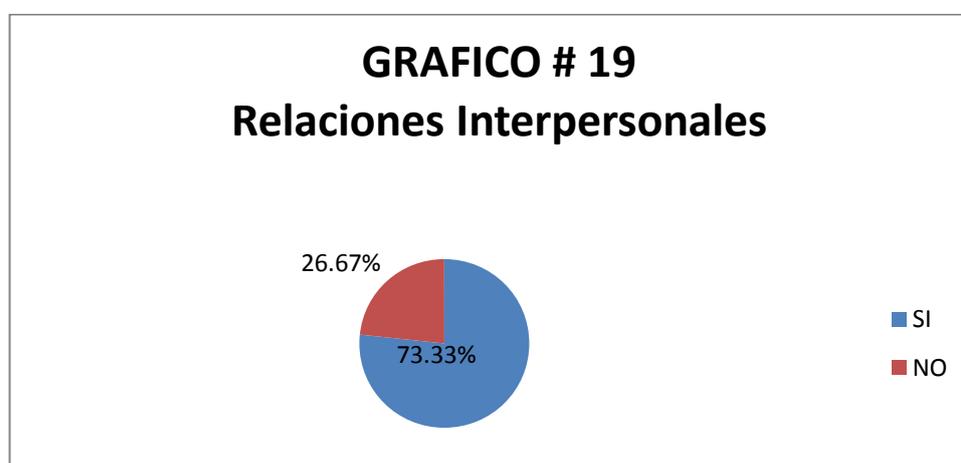


ILUSTRACIÓN 15. Conocimiento sobre Relaciones Interpersonales en la empresa.

FUENTE: Encuesta realizada al Personal de la Empresa Constructora COMPEG.

ELABORADO POR: Tania Álvarez L.

FECHA: 03-06-2011

Interpretación:

De las personas encuestadas; el 76,67% conoce de la existencia de una buena relación de amistad dentro de la empresa; el 23,33% no conoce.

Análisis:

De la encuesta realizada; el 76,67% del personal de la empresa, conocen que existe una relación de amistad entre todos los miembros que conforman la constructora COMPEG, que ayuda al mejoramiento del clima laboral.

4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los clientes externos e internos de la empresa constructora COMPEG, se toma como referencia las preguntas y respuestas número 6, 9, para, proceder a realizar la verificación de la hipótesis, para comprobar si es necesario o no implantar un sistema organizacional que facilite el desarrollo de la misma.

4.3.1 Modelo Lógico

Ho: La implantación de un sistema organizacional no servirá para alcanzar el desarrollo de la empresa constructora COMPEG, de la ciudad de Ambato.

Ha: La implantación de un sistema organizacional si servirá alcanzar el desarrollo de la empresa constructora COMPEG, de la ciudad de Ambato.

4.3.2. Nivel de Significancia

El nivel de significancia con el que se trabajó es de 5%

4.3.3. Elección de la Prueba Estadística Chi Cuadrado

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

En donde:

Σ = Sumatoria

O= datos observados

E= datos esperados

6. ¿Cree usted que si la empresa COMPEG utilizaría la normativa adecuada obtendría mejores resultados?

TABLA N. 6

#	Opciones	Frecuencia	%
6.1	SI	25	83,33
6.2	NO	5	16,67
TOTAL		30	100,00

9. ¿Si la empresa COMPEG, establece Sistemas de Trabajo Productivos, de Relación Laboral y Plan de marketing, lograría los resultados que requiere?

TABLA N. 9

#	Opciones	Frecuencias	%
9.1	SI	27	90,00
9.2	NO	3	10,00
TOTAL		30	100,00

4.3.3. Combinación de Frecuencias

RESPUESTAS ENCUESTA	SI	NO	TOTAL
6. ¿Cree usted que si la empresa COMPEG utilizaría la normativa adecuada obtendría mejores resultados?	25	5	30
9. ¿Si la empresa COMPEG, establece Sistemas de Trabajo Productivos, de Relación Laboral y Plan de Marketing lograría los resultados que requiere?	27	3	30
TOTAL	52	8	60

4.3.4 Cálculo del Grado de Libertad

El grado de libertad es igual a la multiplicación del número de las filas menos uno por el número de las comunas menos uno así:

$$GI = (F-1)(C-1)$$

$$GI = (2-1)(2-1)$$

$$GI = (1)(1)$$

$$GI = 1$$

Donde:

Gl= grados de libertad

C= Columnas de la tabla

F= Hilera de la tabla

Entonces tenemos que Gl= 1; y el nivel de significación $\alpha=0,05$; en la tabla H de distribución Chi cuadrado que equivale a 3,841; por lo tanto:

$$x^2 = \text{critico} = 3,841$$

4.3.5 Cálculo Matemático

Evaluamos la hipótesis nula, es decir, que no hay asociación entre las dos variables, para ello calculamos el Chi cuadrado comprobando los valores obtenidos especialmente con los de la distribución teórica, dados los totales obtenidos en los que no haya ninguna asociación entre las variables.

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
25	26	-1	12,25	0,47
5	4,00	1,00	12,25	3,06
27	26,00	1,00	12,25	0,47
3	4	-1	12,25	3,06
TOTAL				7,07

4.3.6. Decisión final

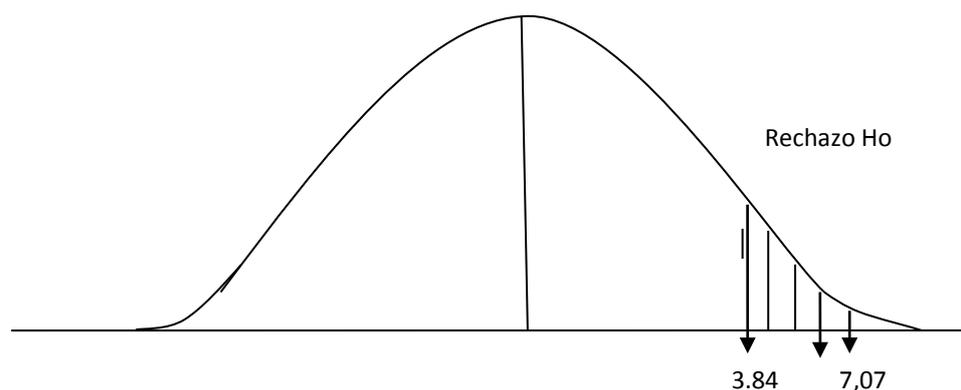
El valor $X_1 = 7,07$ es mayor a $X_2 = 3,841$ y de acuerdo a lo establecido se acepta la hipótesis alterna, es decir la implantación de un sistema organizacional si servirá alcanzar el desarrollo de la empresa constructora COMPEG. , de la ciudad de Ambato.

En la verificación e hipótesis se utilizó la fórmula del CHI CUADRADO (χ^2), esta formula estadística nos brindara la posibilidad de aceptar o rechazar la hipótesis nula. (H_0).

Por lo tanto afirmar que hay una probabilidad entre el 95% y 99% de que haya asociación entre las dos variables y el mismo que es representado en el siguiente gráfico.

GRÁFICO N. 20

REPRESENTACIÓN GRAFICA DEL CHI CUADRADO



FUENTE: Encuesta realizada

ELABORADO POR: Tania Álvarez

FECHA: 13 de junio del 2011

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Del estudio realizado en la empresa Constructora COMPEG, se concluye que:

1. La empresa carece de un sistema organizacional que es fundamental para racionalizar el manejo integral de los recursos y alcanzar la proyección en el mercado laboral.
2. No se encuentra posicionada en el mercado, lo que no da apertura para alcanzar la dimensión empresarial en el mundo competitivo de la construcción.
3. Carece de normativas que regulan el uso de recursos, procedimientos de trabajo, instructivos de trabajo y demás elementos que han obstaculizado el rendimiento de la empresa.

4. No cuenta con personal calificado, los trabajadores rotan en sus puestos de trabajo, no hay estabilidad laboral.
5. La empresa no se preocupa de capacitar ni adiestrar al personal, en las distintas técnicas aplicadas en la construcción, lo que ha desmotivado el rendimiento productivo.
6. La empresa cuenta con recursos limitados, lo que no ha permitido obtener ventaja competitiva en el mercado.
7. La empresa carece de un sistema de trabajo que dirija el desarrollo de la industria de la construcción debido a la falta de procedimientos establecidos para el efecto.
8. La empresa COMPEG no ha desarrollado ninguna gestión de marketing para alcanzar el posicionamiento deseado en el entorno laboral.
9. La constructora COMPEG no ha logrado crear una cultura organizacional empresarial, que incida en el fortalecimiento de valores que fomenten las buenas relaciones humanas.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la empresa COMPEG, desarrolle el sistema organizacional, que formule el ordenamiento por competencias de trabajo, a fin de manejar adecuadamente los recursos.
2. Se debería analizar, los objetivos y atributos que contribuyan a proyectar la imagen de la empresa en el mercado laboral.

3. Se sugiere crear mecanismos técnicos de operación como reglamentos, manuales operativos y técnicos, instructivos, registros de control, para que la empresa pueda optimizar su rendimiento.
4. Se recomienda establecer procedimientos para el reclutamiento y selección del personal, a fin de que la empresa COMPEG revitalice el talento humano, con nuevos conocimientos en la aplicación de las técnicas de construcción.
5. Se recomienda capacitar al personal y demás colaboradores, para fortalecer su visión crítica y de pertenencia, propiciando la competitividad de la empresa de manera planificada y participativa en el desarrollo de actitudes, valores, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de los objetivos y el rendimiento productivo.
6. Se sugiere que la empresa COMPEG racionalice el gasto de los recursos económicos, estableciendo el manejo adecuado en la utilización de lo estrictamente indispensable.
7. Se recomienda establecer sistemas de trabajo que ayude a direccionar los procedimientos empleados en la construcción.
8. Se sugiere emplear estrategias operativas que busquen constituirse en un plan de acción a largo plazo, proponiendo alcanzar los objetivos globales de la empresa, logrando su competitividad y posicionamiento.
9. Se recomienda que la empresa cree su propia cultura organizacional, fortaleciendo el valor agregado humano reposado en valores, ética, moral, responsabilidad social.

CAPITULO N. VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

APLICACIÓN DE UN SISTEMA ORGANIZACIONAL EMPLEANDO TÉCNICAS Y MÉTODOS OPERATIVOS QUE FACILITEN ALCANZAR EL POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO DE LA EMPRESA COMPEG DE LA CIUDAD DE AMBATO.

INSTITUCIÓN EJECUTORA: Empresa Constructora COMPEG
BENEFICIARIOS: Clientes Internos: Propietario,
Empleados, Trabajadores
Clientes Externos: Constructores, Contratantes.
UBICACIÓN: Ambato - Huachi Chico.

TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN: 1 Año
EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE: Tania Álvarez León
Gerente: Ing. Genson Pérez M
COSTO: \$5936,40 USD

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.

El presente estudio se realizó con base en el conocimiento del problema que viene enfrentando la empresa constructora COMPEG, respecto al no contar con un sistema organizacional capaz de emplear técnicas de racionalización y simplificación administrativa que son importantes para dirigir en forma eficaz el desarrollo y posicionamiento de la empresa.

El mundo empresarial, dinámico y competitivo ha obligado a que las empresas se adapten al cambio y piensen en el futuro, buscando diferentes alternativas de acción. Hoy en día, las empresas optan por desarrollar sistemas diversos de trabajo, cuyos elementos se interrelacionan de forma dinámica con todas las tareas de la organización, de esta manera alcanzan coherencia en los procesos de trabajo con resultados positivos.

Por tanto, este estudio propone Desarrollar un Sistema Organizacional empleando Métodos y Técnicas Operativos que faciliten alcanzar el Posicionamiento en el mercado de la construcción.

La investigación ha demostrado que es factible, implantar un Sistema Organizacional de trabajo, que dote de una Estructura Orgánica Funcional que oriente y coordine las técnicas, métodos operativos y procedimientos de trabajo ejecutados en la empresa para lograr la racionalización orgánica y lograr el posicionamiento.

6.3 JUSTIFICACIÓN

Las grandes constructoras han dado un giro a sus negocios, posicionándose en el mercado con proyectos basados en políticas de crecimiento, organización y expansión. El mercado de la construcción, ha aumentado en los últimos años, la inversión en diversos tipos de construcción se ha sumado a la innovación y al desarrollo haciendo esfuerzos en materia de sostenibilidad.

Los nuevos sistemas de dirección de las empresas exitosas y competitivas se encaminan hacia la descentralización, donde el liderazgo participativo forma parte de una filosofía de calidad total en el servicio de los clientes internos y externos.

Un componente clave en la construcción de una organización efectiva es cerciorarse de que los principios operativos fundamentales, la estructura, la cultura organizacional y las responsabilidades laborales estén completamente acordes con la estrategia y mejoren el desempeño.

La empresa COMPEG para lograr competitividad en el mercado, debe implantar un sistema organizacional que le ayude a diseñar técnicas y métodos operativos que sirva para mejorar el desarrollo orgánico – funcional y logre alcanzar con eficacia los objetivos propuestos por la empresa y sobre todo que a través de una adecuada organización empresarial, logre alcanzar el posicionamiento en el mercado, como una empresa sólida , confiable, responsable y solvente para afirmar el lugar que le corresponde dentro del mercado de competencia.

6.3.1 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE FUNCIONES DE LA EMPRESA COMPEG

(SITUACION PROPUESTA) 2011

GRÁFICO N. 21



REFERENCIA			
RELACIÓN DIRECTA		RELACIÓN DE AUTORIDAD	
NIVEL AUXILIAR		RELACIÓN AUXILIAR	
ELABORADO: Tania Álvarez L	Fecha: 14 -07-2011	APROBADO: Ing. Genson Pérez	FECHA: 14 -07-2011

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

FECHA: 14- 07 - 2011

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA EMPRESA COMPEG
PROPUESTA**

NIVEL DIRECTIVO	CÓDIGO	PÁGINA
Gerencia	10	1
NIVEL AUXILIAR		
Residente de Obra	10.2	2
Secretaria	10.3	3
NIVEL DE OPERACIÓN		
FINANZAS – ADMINISTRACIÓN	11	4
Contabilidad	11.1	5
Talento Humano	11.2	6
Compras	11.3	7
CONSTRUCCIÓN	12	8
Planificación	12.1	9
Ingeniería	12.2	10
Soldadores	12.2.1	11
Operarios	12.2.2	12
Bodegueros	12.2.3	12
Diseño Arquitectónico	12.3	14

6.3.2 MODELO DEL MANUAL ORGÁNICO FUNCIONAL





MANUAL ORGÁNICO FUNCIONAL

El Manual Orgánico Funcional, es una herramienta operativa y de gestión orgánica que describe las relaciones funcionales de cada dependencia, detallando el desarrollo orgánico y jerárquico que le da orden y coordinación al movimiento organizacional de la empresa. Este manual documenta los conocimientos, experiencia y tecnología del área de trabajo, para hacer frente a los retos y funciones, con el propósito de cumplir adecuadamente con la misión de la empresa.

La empresa COMPEG, ha venido trabajando de manera informal, aplicando procedimientos empíricos de trabajo, por lo que se ha considerado aplicar métodos y técnicas que aseguren el desarrollo empresarial, razón por la cual se ha impuesto la necesidad de elaborar un Manual Orgánico Funcional que oriente y organice a la empresa y por lo tanto a los funcionarios y empleados de la organización y empleen adecuadamente sus funciones.

La empresa está sujeta a las disposiciones y regulaciones constantes en la constitución de la república, Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

Y a la cámara de la Construcción, Art. 1.- En atención a lo prescrito en la Ley de las Cámaras de la Construcción, expedida por la Comisión Legislativa Permanente, publicada en el Registro Oficial N° 4 del 5 de septiembre de 1968.

Capítulo II - Finalidades de la Cámara. Art. 2.- La Cámara tendrá las siguientes finalidades:

1. Vincular a los Constructores y a las Empresas dedicadas a la misma actividad, desde el punto de vista económico, social, comercial y profesional, creando entre ellos lazos efectivos de solidaridad
2. Propender al mejoramiento y tecnificación de los sistemas de construcción;
3. Presentar al Gobierno Nacional, Organismos del Estado, Entidades Públicas, Semipúblicas o Privadas, que tengan relación con la Industria de la construcción, las necesidades y aspiraciones de la misma, sus actividades conexas y derivadas y defender dichas aspiraciones.
20. Fomentar el desarrollo económico y tecnológico sustentable de la industria de la construcción y de las personas naturales y jurídicas que de ella se ocupen directa o indirectamente.
23. Promover los valores relacionados a la ética, moral, proactividad, solidaridad, compromiso, respeto y competitividad, dentro del sector de la construcción y velar por su sano desempeño en la contratación pública y privada.
29. Facilitar y propiciar beneficios y servicios técnicos, materiales, económicos, sociales, culturales y similares, a través de sus departamentos y dependencias, que favorezcan a sus socios y a la comunidad, sobre todos los asuntos relacionados con sus actividades específicas.



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 10

PAG: 01

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: GERENCIA

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: Ninguna

UNIDADES DEPENDIENTES: Residente de Obra, Secretaria, departamento de Finanzas, Administración y Construcción

OBJETIVO: Administrar, dirigir, organizar y controlar el funcionamiento integral de la empresa.

Son funciones y responsabilidades de la Gerencia las siguientes:

- a. Liderar el proceso de planeación, diseño y construcción determinando los factores críticos de éxito, estableciendo los objetivos y metas específicas de la empresa.
- b. Desarrollar estrategias generales para alcanzar los objetivos y metas propuestas.
- c. Desarrollar planes de acción a corto, mediano y largo plazo.
- d. Crear un ambiente agradable de trabajo para que el personal pueda lograr las metas de grupo con la menor cantidad de esfuerzo a fin de optimizar los recursos disponibles.
- e. Implementar una estructura administrativa que contenga los elementos necesarios para el desarrollo de los planes de acción.
- f. Ejercer un liderazgo dinámico para volver operativos y ejecutar los planes y estrategias de construcción, determinados en el plan de trabajo.
- g. Autoriza y aprueba trámites y documentos.
- h. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Jefaturas Departamentales
Indirecta: Clientes, Empresas, Proveedores.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 10.1

PAG: 02

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: RESIDENTE DE OBRA

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: GERENCIA

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna

OBJETIVO: Verificar que los trabajos se realicen con los materiales y en el tiempo determinado.

Son funciones del Residente de Obra las siguientes:

- a. Cuantificar los avances de la obra de cada uno de los frentes de trabajo.
- b. Solicitar los suministros de materiales oportunamente con base en una programación preestablecida en el programa de obras indicado en el expediente técnico.
- c. Supervisar la descripción de tareas y objetivos individuales para cada área funcional liderada por el gerente y el ingeniero constructor.
- d. Medir continuamente la ejecución y comparar resultados reales con los planes y estándares de ejecución (autocontrol y Control de Gestión).
- e. Supervisar constantemente los principales indicadores de la actividad de la obra, con el fin de tomar decisiones adecuadas, encaminadas a lograr un mejor desempeño.
- f. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Gerencia e Ingeniero Constructor, Soldadores, Operarios, Obreros, Clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 10.2

PAG: 03

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: SECRETARIA

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: GERENCIA

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna

OBJETIVO: Desempeñar eficientemente las labores de Secretaria y dar asistencia al personal de la empresa.

Son funciones de la Secretaria son siguientes:

- a. Recibir, registrar y distribuir los documentos de la empresa.
- b. Mantener los archivos de contratos suscritos por la empresa con terceros.
- c. Atención diaria de las agendas de la Gerencia.
- d. Dar atención diaria a las entrevistas personales.
- e. Receptar mensajes telefónicos de gerencia.
- f. Controlar el manejo de Caja chica, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la Gerencia.
- g. Mantener actualizados archivos físicos y la base de datos de los clientes.
- h. Elaboración de documentos varios.
- i. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Gerencia.

Indirecta: Clientes, Proveedores, Personal de la Empresa.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 11

PAG: 04

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: FINANZAS - ADMINISTRACIÓN

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: GERENCIA

UNIDADES DEPENDIENTES: Contabilidad, Talento Humano, Compras

OBJETIVO: Efectuar el correcto uso de los recursos, apoyándose en herramientas financieras y de gestión administrativa para lograr cumplir en forma eficiente los objetivos de la empresa.

Son funciones del Departamento de Finanzas y Administración las siguientes:

- a. Planificar, dirigir, organizar, coordinar y controlar los procesos de trabajo de su dependencia
- b. Comprobar la legalidad de los informes financieros y contables; y, supervisar la correcta administración y economía de la empresa.
- c. Informar a la gerencia sobre las necesidades administrativas y financieras de la empresa, proponiendo soluciones y /o formulando recomendaciones.
- d. Verificar que se emplee las reglas establecidas y las órdenes emitidas por la Gerencia.
- e. Coordinar las actividades financieras de planeación financiera y percepción de fondos, desembolsos de capital, manejo de créditos y administración de la cartera de inversiones.
- f. Realizar el análisis de los aspectos financieros de la empresa y presentar a Gerencia para la toma de decisiones.
- g. Manejar la relación con el proveedor del servicio de tercerización contable y auditores.
- h. Supervisar y controlar los temas administrativos relacionados con nómina, préstamos, descuentos, vacaciones, entre otros.
- i. Manejar el archivo administrativo y contable y mantenerlo de acuerdo a las regulaciones de ley.
- j. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con la Gerencia, Contabilidad, Talento Humano, Compras.
Indirecta: Proveedores, Clientes y el Personal.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 11.1

PAG: 05

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: CONTABILIDAD

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: FINANZAS - ADMINISTRACIÓN

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna

OBJETIVO: Optimizar el empleo de los recursos económicos - financieros que respalden el cumplimiento de los planes de trabajo para conseguir los objetivos de la empresa.

Son funciones de Contabilidad las siguientes:

- a. Llevar y mantener el sistema contable de la empresa.
- b. Ejecutar los registros contables y las demás transacciones financieras.
- c. Elaborar y presentar los informes económicos, financieros para conocimiento del superior inmediato.
- d. Presentar balances financieros al superior inmediato para posterior conocimiento y aprobación de Gerencia.
- e. Trabajar con base a un conjunto de procedimientos o sistemas para acumular, procesar e informar datos útiles referentes al patrimonio.
- f. Ejecutar una técnica que produce sistemáticamente y estructuradamente información cuantitativa y valiosa, expresada en unidades monetarias acerca de las transacciones que efectúa la empresa.
- g. Receptar facturas y comprobantes de retención para control y entrega al S.R.I.
- h. Coordinar el pago a proveedores, fechas de vencimiento y valores de pago.
- i. Custodiar cheques en coordinación con la Gerencia y departamento de Finanzas y Administración.
- j. Realizar conciliaciones bancarias.
- k. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con el Gerente - Finanzas.

Indirecta: Proveedores, Clientes, Personal.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 11.2

PAG: 06

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: TALENTO HUMANO

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: FINANZAS - ADMINISTRACIÓN

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna

OBJETIVO: Manejar el Sistema de Recursos Humanos de acuerdo con la normativa de ley buscando la satisfacción y buen vivir del personal de COMPEG.

Son funciones de Talento Humano las siguientes:

- a. Dirigir, planificar y controlar el sistema de Recursos Humanos implantando en la Empresa.
- b. Determinar si el candidato cumple con la selección mínima predeterminada para el puesto de trabajo, a través de evaluaciones técnicas y/o psicológicas
- c. Capacitar y desarrollar al personal en la formación de las competencias de trabajo.
- d. Determinar funciones y actividades a cumplir por el personal.
- e. Desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para prever una estructura administrativa eficiente, trabajadores capaces, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en sí mismo.
- f. Dar estabilidad, integridad y desarrollo al personal de la Empresa.
- g. Elaborar el manual de funciones y la nómina del personal.
- h. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con el Departamento de Finanzas – Administración, Contabilidad y Compras.

Indirecta: Personal de la Empresa.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 11.3

PAG: 07

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: COMPRAS

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: FINANZAS - CONTABILIDAD

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna

OBJETIVO: Planificar, organizar, controlar el plan de compras de la constructora.

Son función de Compras las siguientes:

- a. Comprar el material y suministros necesarios de acuerdo con las necesidades de la constructora.
- b. Tener el material disponible en el tiempo adecuado para el desarrollo de obras.
- c. Elaborar las especificaciones necesarias en los requerimientos que se entregan al proveedor, en cuanto a las características del material solicitado
- d. Desarrollar el registro de proveedores para la obtención del material con las especificaciones, precios y calidad requerida para la construcción de obras en proceso.
- e. Realizar la cotización de varios proveedores de acuerdo con la solicitud de gerencia.
- f. Entregar las cotizaciones seleccionadas al gerente para la decisión final.
- g. Asegurar la devolución de materiales no conformes.
- h. Mantener actualizado el Registro de Proveedores y el Cuadro de Cotizaciones.
- i. Apoya la elaboración de ofertas mediante el aporte de información confiable y oportuna.
- j. Registro de facturas obtenidas en la compra de material.
- k. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Finanzas – Contabilidad,
Departamento de Construcción, Gerencia, Proveedores.
Indirecta: Clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG
ELABORADO: Tania Álvarez L
FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 12

PAG: 08

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: DEPARTAMENTO DE CONSTRUCCIÓN

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: GERENCIA

UNIDADES DEPENDIENTES: Planificación, Diseño Arquitectónico, Ingeniería.

OBJETIVO: Disponer de un proyecto y una planificación predeterminada al momento de construir.

Son funciones del Departamento de Construcción las siguientes:

- a. Ejecutar las acciones bajo los parámetros de planificación, diseño y cálculo exigidos por la dirección técnica para la ejecución de obras...
- b. Calcular las dimensiones, diseñadas en las edificaciones, con una diversidad de patrones estándar, lo que disminuye los errores y las malas cimentaciones al momento de construir.
- c. Dirigir la obra civil o estructural.
- d. Capacitar al personal en las nuevas técnicas de construcción.
- e. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Planificación, Diseño

Arquitectónico e Ingeniería, Gerencia y Compras.

Indirecta: Clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L.

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 12.1

PAG: 09

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: PLANIFICACIÓN

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: CONSTRUCCIÓN

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna.

OBJETIVO: Planificar la ejecución total de la obra con cronogramas valorados y programados para la ejecución de trabajos.

Son funciones de Planificación las siguientes:

- a. Define el curso de acción, que será tomado como base durante la ejecución del proyecto.
- b. Planificar, dirigir, coordinar, y definir planes, programas y proyectos a corto, mediano y largo plazo así como seleccionar planes alternativos de construcción.
- c. Organizar, coordinar y controlar los procesos productivos, para obtener los resultados a través de un seguimiento de obra en ejecución.
- d. Colaborar con la gerencia en los procesos de elaboración de planes estratégicos, operativos y técnicos.
- e. Evaluar toda la información relevante y establecer un curso de acción.
- f. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con el Departamento de Construcción.
Indirecta: Clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG
ELABORADO: Tania Álvarez L
FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 12.2

PAG:10

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: INGENIERÍA

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: CONSTRUCCIÓN

UNIDADES DEPENDIENTES: Soldadores, Obreros, Operadores.

OBJETIVO: Realizar el cálculo, diseño estructural y dirección técnica de todo tipo de construcción.

Son funciones de Ingeniería las siguientes:

- a. Programar, desarrollar y dirigir el plan de trabajo de las obras de construcción.
- b. Identificar las necesidades en el proyecto de obra.
- c. Identificar los puntos críticos en el proyecto de obra, que puede ser causa de desviaciones con respecto al programa previsto.
- d. Promover y concretar soluciones a las desviaciones que amenacen los plazos de ejecución, los costos de la obra, la calidad y seguridad.
- e. Verificar que los responsables de la obra dispongan de los recursos adecuados que garantice la efectividad de la gestión. En el caso de encontrar deficiencias, comprometer a las unidades responsables en las soluciones correctivas.
- f. Estar atento a los cierres de obra una vez que se ha comprobado el cumplimiento de todos los requerimientos contractuales.
- g. Exigir el desarrollo de las tareas asignadas se cumplan en el tiempo y mantenerse informado de las desviaciones en el programa de obra y sus presupuesto.
- h. Cuidar que los trabajos se ejecuten extremando las medias de seguridad.
- i. Analizar las condiciones generales y recursos.
- j. Verificar los estudios preliminares en la ejecución del proyecto
- k. Elaboración del presupuesto de Obra.
- l. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con el Departamento de Construcción.

Indirecta: clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG
ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 12.2.1

PAG: 11

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: SOLDADORES

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: INGENIERÍA

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna.

OBJETIVO: Realizar y controlar el armado de las estructuras metálicas en forma eficiente para garantizar la solvencia de la obra en construcción.

Son funciones de Soldaduría las siguientes:

- a. Preparar y acondiciona el material a soldar, seleccionar equipos, material de aporte y herramientas de medición y control.
- b. Realizar el corte calculado en la estructura metálica.
- c. Realizar la unión de piezas metálicas con soldadura.
- d. Realizar control de calidad y pruebas de resistencias de las soldaduras según normas técnicas nacionales e internacionales.
- e. Realizar el mantenimiento básico de los equipos de su uso y del taller.
- f. Reconocer los materiales de trabajo e insumos según especificaciones y normas técnicas.
- g. Realizar cualquier otra actividad que sea solicitada por su jefe inmediato.
- h. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Ingeniería.

Indirecta: Clientes

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 12.2.2

PAG: 12

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: OPERADORES

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: INGENIERÍA

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna.

OBJETIVO: Trabajar en equipo en las diferentes actividades de la empresa y principalmente en la operación de maquinarias especializadas.

Son funciones de los Operadores las siguientes:

- a. Cuidar la utilización de herramientas y material de trabajo.
- b. Colaborar en los procesos de elaboración y construcción de la obras.
- c. Realizar cualquier otra actividad que sea solicitada por su jefe inmediato.
- d. Apoyar la ejecución de la obra.
- e. Operar las diferentes maquinarias especializadas durante el proceso de trabajo.
- f. Realizar de manera eficaz y eficiente el montaje de la estructura metálica que garantice la seguridad de la construcción.
- g. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Ingeniería.

Indirecta: Clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 12.2.3

PAG: 13

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: BODEGUERO

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: INGENIERÍA

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna

OBJETIVO: Ejecutar las órdenes de trabajo de acuerdo con la planificación y diseño de las obras.

Son funciones de los Obreros las siguientes:

- a. Apartar físicamente los materiales que se van a utilizar en cada proyecto.
- b. Realizar el ingreso de materiales a la bodega cuando no son utilizados.
- c. Mantener limpia la bodega y las instalaciones del taller
- d. Recoger y guardar las herramientas que se utilizan en la obra.
- e. Realizar actividades complementarias por el jefe inmediato para mejorar las obras en construcción.
- f. Prestar colaboración al personal en las diferentes actividades. .
- g. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con Ingeniería.

Indirecta: Clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011



EMPRESA CONSTRUCTORA COMPEG

CÓDIGO: 12.3

PAG: 14

DENOMINACIÓN DE LA DEPENDENCIA: DISEÑO ARQUITECTÓNICO

RELACIÓN DE DEPENDENCIA: CONSTRUCCIÓN

UNIDADES DEPENDIENTES: Ninguna.

OBJETIVO: Elabora los dibujos y planos de manera óptima y eficiente para la construcción de las diferentes obras.

Son funciones de Diseño Arquitectónico las siguientes:

- a. Cumplir con el proceso de identificación de necesidad o requerimientos, para Conceptualizar esbozos apuntes, dibujos, maquetas y desarrollar el proyecto a nivel de diseño.
- b. Dibujar planos.
- c. Optimizar el diseño de tal forma que se pueda tener una cotización lo más competitiva posible.
- d. Elaborar el proyecto arquitectónico y especificaciones técnicas, previa investigación del Arquitecto e Ingeniero con el cliente en la tarea de desarrollo del proyecto.
- e. Cumplir con las demás funciones inherentes a su actividad.

RELACIÓN FUNCIONAL: Directa con el Departamento de Construcción, clientes.

FUENTE: Empresa COMPEG

ELABORADO: Tania Álvarez L

FECHA: 14 - 07 - 2011

6.3.3. PROCESOS APLICADOS EN LA CONSTRUCCIÓN

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA

Condiciones Esenciales y Recursos

Al momento de construir el ingeniero civil, analiza las condiciones del terreno y las necesidades del cliente para conceptualizar el diseño de la obra. En esta etapa es fundamental la comunicación entre el cliente y el profesional para asegurar que el diseño satisfaga todas las necesidades técnicas, de funcionalidad y presupuesto. El diseño de una vivienda se divide en varias etapas, cada una de ellas tiene un alcance y un costo específico que indica el porcentaje del valor estimado de la obra.

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA

Estudios Preliminares

Los estudios preliminares verifican la factibilidad de la ejecución del proyecto en el terreno seleccionado. El anteproyecto define el carácter e identidad del proyecto, el cual debe cumplir con las necesidades establecidas y con las regulaciones y reglamentos vigentes.

DISEÑO ARQUITECTÓNICO

Los Planos y Especificaciones Técnicas

El arquitecto determina con claridad el carácter y la finalidad de la obra, los planos deben comprender los aspectos de distribución, estructuración e instalaciones, respaldadas por sus respectivos cálculos. Las especificaciones técnicas definen las características de los materiales a utilizar en la obra.

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA

Presupuesto de Obra

Para la elaboración del presupuesto el ingeniero civil, calcula el valor de la obra a precio de mercado, incluyendo costos de materiales, mano de obra y costos indirectos.

MUNICIPIO - DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN

Permiso de Construcción

Una vez revisado los planos se debe obtener el permiso de construcción que otorga el Municipio.

Los pasos a seguir en el proceso de construcción son los siguientes:

1. Limpieza del Terreno.- Se realiza mediante el empleo de retroexcavadoras, en que básicamente se trata de eliminar toda materia extraña a la construcción como arbustos, basura, hierba.
2. Nivelación del Terreno.- Se marca las dimensiones de la base, así como las limitantes de la construcción para evitar errores en la base.
3. Excavación de Cimientos.- Al excavar se busca tierra dura para que sostenga y se evite el hundimiento futuro de la obra.
4. Cimentación.- Es colocar las bases para el primer piso de la obra.
5. Construcción de columnas y vigas de la obra, para formar la estructura de la obra.

6. Colocación de paredes y pisos.

7. Instalaciones Sanitarias y Eléctricas.

8. Terminados de la obra.

La entrega de la obra debe hacerse de manera formal, involucrando al constructor y al propietario para comprobar la conformidad de todas las partes con respecto a lo contratado.

6.3.4. PROGRAMA DE OBRA

PRESUPUESTO GENERAL DE OBRA CIVIL

CANTIDADES Y PRECIOS

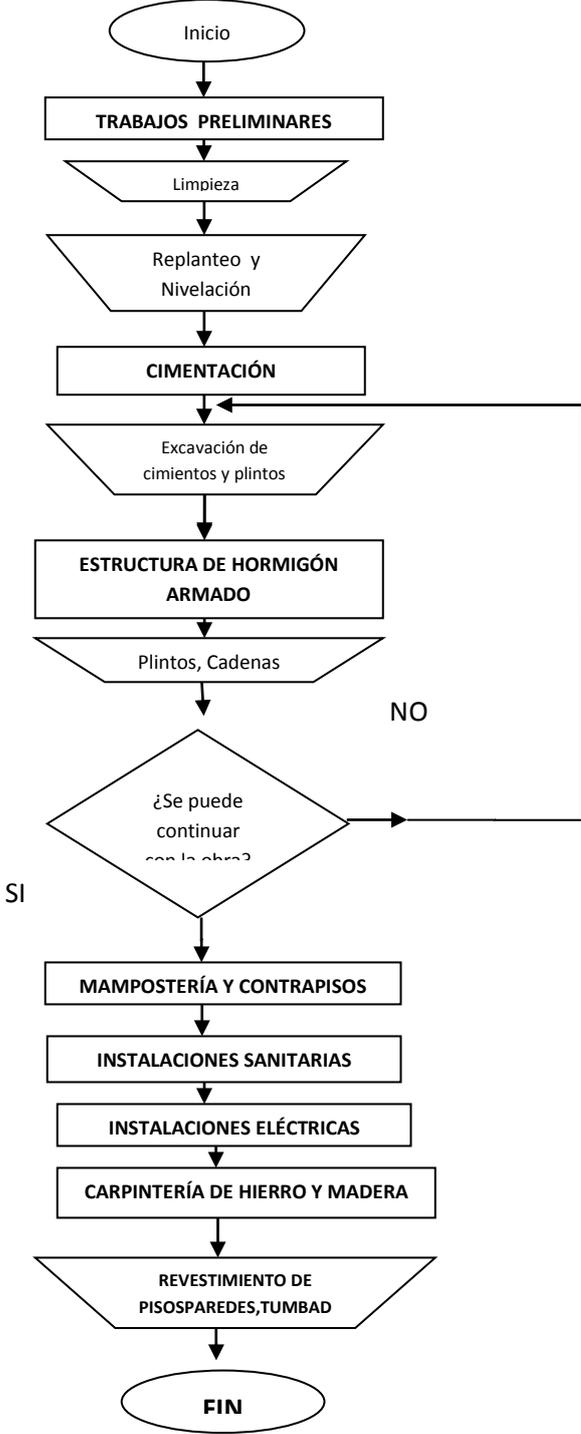
PROYECTO: VIVIENDA

RUBRO	DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD	P. UNITARIO	P. TOTAL
1,0	TRABAJOS PRELIMINARES				
1.1	Limpieza	m2	154,00	5,00	770,00
1.2	Replanteo y nivelación	m2	154,00	3,40	523,60
2,0	CIMENTACIÓN				
2.1	Excavación de plintos y cimientos	m3	24,46	10,80	264,17
2.2	Cimiento de Hormigón Ciclópeo (f'c = 180 Kg/cm2)	m3	3,52	120,00	422,40
3,0	ESTRUCTURA DE HORMIGÓN				
3.1	H.S. en Replantillo(f'c= 180 kg/cm2)	m3	0,23	99,90	22,66
3.2	H.C. en Plintos (f'c= 210 kg/cm2)	m3	5,81	167,20	971,43
3.3	H:S: en Cadenas (f'c= 210 kg/cm2)	m3	1,76	140,60	247,46
3.4	H.S en columnas (f'c= 210 kg/cm2)	m3	1,10	150,00	165,00
3.5	Acero de Refuerzo (fy = 4200 kg/cm2)	kg	707,52	3,30	2.334,82
4,0	MAMPOSTERÍA y CONTRAPISOS				
4.1	Mampostería en ladrillo (tipo chambo)	m2	131,60	20,30	2.671,48
4.2	Contrapiso H.S. (incluye empedrado-masillado)	m2	108,00	19,20	2.073,60
4.3	Mesón de cocina, e=6cm, a=0,60	m	3,00	45,30	135,90
5,0	INSTALACIONES SANITARIAS				
5.1	Punto de Agua Potable Hg ½	pto	11,00	142,00	1.562,00
5.2	Punto de aguas servidas PVC Desagüe de 75 mm	pto	9,00	32,50	292,50
5.3	Punto de aguas servidas PVC Desagüe de 110 mm	pto	3,00	39,00	117,00
5.4	inodoro Blanco (incluye accesorios)	u	2,00	100,00	200,00
5.5	Lavamanos Blanco (incluye accesorios)	u	2,00	122,00	244,00
5.6	fregadero de cocina	u	1,00	200,00	200,00
5.7	caja de revisión 50 x 50 cm	u	2,00	90,75	181,50
6,0	INSTALACIONES ELÉCTRICAS				
6.1	Tomacorrientes dobles 110 V	pto	16,00	20,30	324,80
6.2	Punto eléctrico Foco + Plafón	pto	16,00	24,00	384,00
6.3	Caja térmica 2 disyuntores	u	1,00	150,00	150,00
7,0	CARPINTERÍA DE HIERRO Y MADERA				
7.1	Puerta principal (incluye colocación)	u	2,00	300,00	600,00
7.2	Ventanas de Hierro con protección	m2	25,80	40,00	1.032,00
7.3	Vidrio claro de 4 mm	m2	25,80	15,70	405,06
7.4	Puerta de madera interior	u	5,00	125,30	626,50
7.5	Muebles bajos de cocina (lacado)	m2	3,50	125,40	438,90
7.6	muebles altos de cocina (lacado)	m2	3,50	160,00	560,00
7.7	closets (lacados)	m2	7,50	122,00	915,00
8,0	REVESTIMIENTO DE PISOS, PAREDES Y TUMBADO				
8.1	Piso de parquet tipo recto	m2	82,00	48,70	3.993,40
8.2	Piso de cerámica	m2	26,00	50,80	1.320,80
8.3	cerámica de pared	m2	18,00	48,00	864,00
8.4	tumbado o cielo razo	m2	108,00	23,00	2.484,00
SUBTOTAL COSTOS DIRECTOS					38460,23
COSTO POR M2 DE CONSTRUCCIÓN \$ 384,60 en 100 m2					

FLUJOGRAMA DEL PROGRAMA DE OBRA

PROYECTO DE VIVIENDA

GRÁFICO N. 22



FUENTE: COMPEG

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

Fecha:13-07-2011

PROGRAMA DE OBRA EN ESTRUCTURA METÁLICA

CANTIDADES Y PRECIOS

ELABORACIÓN DE UNA CUBIERTA METÁLICA PARA UNACANCHA DEPORTIVA

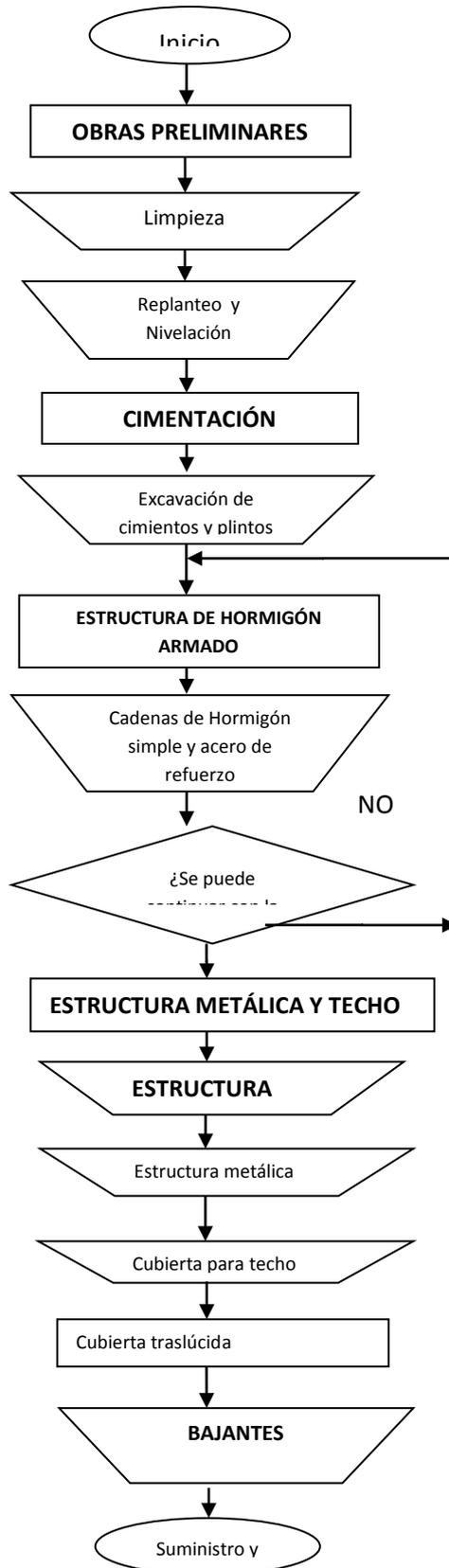
FECHA: 13 - 06 - 2011

RUBRO	DESCRIPCIÓN	U		P. UNITARIO	P. TOTAL
1	OBRAS PRELIMINARES				
1.1	Limpieza	m2	667	0,6	400,2
1.2	Replanteo Y Nivelación	m2	667	0,8	533,6
2	CIMENTACIÓN				0
2.1	Excavación De Cimientos Y Plintos	m3	63,76	6,8	433,57
2.2	H. Ciclópeo 60% Hs F'c=180 Kg/cm2 40% Piedra	m3	19,60	98,96	1939,62
3	ESTRUCTURA DE HORMIGÓN ARMADO				0
3.1	H.s. En Cadenas Inf. Pc=210 Kg/cm2 inc. Encofrado	m3	12,25	110,55	1354,24
3.2	Hormigón Simple F'c=210 Kg/cm2 En Plintos	m3	10,62	110,55	1174,04
3.3	Acero De Refuerzo 8-12 Mm	kg	2223,33	2,2	4891,33
4	ESTRUCTURA METÁLICA Y TECHO				0
4.1	Estructura metálica con perfiles	kg	7759,84	2,37	18390,82
4.2	Cubierta para techo tipo Galvalum	m2	680	11,8	8024
4.3	Cubierta translúcida de policarbonato	m2	40	16	640
5	BAJANTES				0
5.1	Suministro y colocación de Canal Agua Lluvia	ml	60	14,5	870
				SUBTOTAL	38.217,85
	Costo por metro cuadrado de Construcción = \$64,90			12% IVA	4586,14
				TOTAL:	42803,99

COSTO POR M2 DE CONSTRUCCIÓN \$ 214,01 en 200 m2

FLUJOGRAMA - PROGRAMA DE OBRA EN ESTRUCTURA METÁLICA

GRÁFICO N. 23



FUENTE: Tania Álvarez L
ELABORADO POR: Tania Álvarez L
Fecha: 13-07-2011

6.3.5. ESTRATEGIAS OPERATIVAS A APLICARSE PARA ALCANZAR EL POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO DE LA CONSTRUCCIÓN

La Constructora COMPEG, en el futuro inmediato aplicará un Plan de estrategias operativas que afirme los objetivos generales de la empresa para conseguir el posicionamiento que exige hoy en día las fuerzas del mercado. Este tipo de estrategias operativas y productivas que desarrollará la empresa se basará en una planificación coordinada con relación al servicio y a las necesidades existentes detectadas en el mercado meta.

Una de las estrategias de mercado a aplicarse será la atención eficiente del servicio de la construcción hacia un segmento geodemográfico, con el fin de identificar los mercados en forma precisa. A través de la tecnología se pretende llegar a los clientes proporcionándoles información sobre los servicios que actualmente presta la empresa.

Otra estrategia a aplicarse, es enfocarnos en el cliente, proporcionándole conocimientos sobre el proceso de construcción, otorgándole diferentes alternativas de construcción, especialmente en obras de estructura metálica. Con el empleo de nuevas técnicas y diseños de las obras a construirse; de tal manera que el servicio sea eficiente, en calidad y tiempo.

En el caso que se presenten proyectos de obras con cálculos valorados por otros profesionales, se procederá a realizar una revisión y a preservar que la obra no se sobredimensionada, a fin de que no se eleve el costo; de esta manera se garantizará con responsabilidad de la obra a ejecutarse.

Sobre el precio, se procederá a realizar una revisión de costos. El valor de una obra depende de la cantidad del metraje, del costo del material, y la localización de la obra al momento de elaborar la proformas de trabajo.

Otra estrategia a aplicarse será la de las políticas de pago, que dependerá de la obra y el acuerdo al que lleguen entre el contratante y el contratista.

Además, la empresa implantará un sistema de fabricación de la estructura metálica en el sitio de la construcción, con la finalidad de minimizar el valor total de los gastos que se producen en la obra en proceso.

El canal de distribución que empleará la empresa COMPEG, es a través del marketing directo, obteniendo una respuesta de servicio directo a través de anuncios en los medios de comunicación y el internet.

Otra estrategia operativa a aplicarse será la de promocionar a la empresa COMPEG mediante la publicidad en medios de comunicación radiales y escritos, las relaciones públicas, en las que incluirán noticias o acontecimientos de las actividades de la empresa.

6.3.6. POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO

Los clientes están saturados con información sobre los servicios que brindan otras empresas constructoras. No pueden reevaluar los servicios cada vez que toman la decisión de construir. No obstante la percepción, impresión y sentimientos que tienen los clientes sobre la empresa COMPEG en cuanto al servicio que brinda la empresa es positiva, lo que se convierte en una ventaja competitiva frente a la competencia.

6.3.7. PROCESO DE POSICIONAMIENTO

El proceso de posicionamiento a elaborarse por la empresa COMPEG es de relevancia básica y fundamental, por tanto, se podría definir como la imagen percibida por los consumidores de la empresa en relación con la competencia. Tal situación lleva a poner en marcha un proceso de análisis tanto interno como externo para conseguir la imagen ideal en la mente del consumidor frente a la competencia.

Al conocer adecuadamente los atributos de la empresa y comunicar sobre todo aquello en que se trabaja, serán más valorados por el público. Respecto a la competencia, se comparará con otras constructoras que operan dentro del mismo nivel, para que la gente identifique, seleccione y posicione a la organización en la medida de los resultados obtenidos.

Otra forma de posicionar a la empresa será a través de beneficios buscados, investigando que beneficio buscan los clientes con el servicio, e identificarse con el mismo como la mejor forma de conseguirlo.

6.3.8. PUBLICIDAD

Para alcanzar el posicionamiento, la empresa COMPEG, en el futuro, tiene previsto mantener un plan de publicidad permanente a través de medios de comunicación, como se mencionó anteriormente; además la elaboración de pancartas, hojas volantes, banners y otros medios que socialicen la publicidad de los servicios que ofrece la empresa.

6.3.9. SERVICIO QUE OFERTA LA EMPRESA

Entre los servicios que la empresa constructora COMPEG oferta a la colectividad están:

- Cálculo
- Diseño
- Dirección Técnica
- Puentes y Carreteras
- Servicios Generales de Puentes, Carreteras Elevadas, Túneles y Subterráneos
- Servicios de Demolición
- Servicios de Instalación de Estructuras de Acero
- Carreteras, Calles, Caminos
- Edificios Industriales

- Edificios Comerciales
- Otros edificios no residenciales
- Servicios Generales de Construcción e Instalación, de edificios una o dos viviendas
- Servicios de Estructuración de Techos
- Servicios de Estructuración de Edificios
- Servicios de Techado e Impermeabilización de Techos
- Montaje e Instalación de Construcciones Prefabricadas.

Obras

La empresa COMPEG ha ejecutado obras de significativa importancia, que a continuación se detalla:

- Cubierta de la Piscina de la Merced. Contrato obtenido por POWERSETIN.
- Cubierta del Coliseo del Colegio Rumiñahui. Contrato obtenido por la Arq. Silvia Villacrés.

Construcción de marquesinas para las estaciones gasolineras:

- Estación de Servicio Ruperto Villena, ubicada en la avenida Bolivariana, frente al Polideportivo.
- Estación de Servicio Juan Benigno Vela, ubicada en la Parroquia del mismo nombre.

Obras en estructuras metálica:

- PROLACBEN del Sr. Rubén Benítez estructura metálica de 289 m².
- Cubierta para cancha de césped sintético del Complejo Deportivo Horizontes.
- Cubierta para cancha de césped natural del Ing. Fernando Vásquez, ubicada en la Parroquia Isamba, partidero a Pillaro.
- Cubierta metálica ubicada en la Quinta el Rosario del Colegio Bolívar.

- Construcción, montaje y entechada de una estructura metálica, para la cubierta de la Planta de Tratamiento de Agua Potable del Sistema de Yanahurco, ubicado en el Cantón Mocha Provincia del Tungurahua, con el Ing. Bolívar Morales Barrera.
- Estructura metálica parabólica ubicada en el Pisque de la ciudad de Ambato, propiedad del Sr. Patricio Ricaurte.
- Bodega en el Complejo Recreacional “los Girasoles” ubicado en Huachi Chico del Club de Clases y Policías de la Policía Nacional Subsede Tungurahua N. 9
- Galpón de propiedad de Arq. Patricio Chérrez donde se encuentra la empresa de calzado Marcia.
- Galpón de propiedad del Sr. Paul Trujillo, incluido oficinas prefabricadas, ubicado en el Parque Industrial de la ciudad de Ambato
- Galpón ubicado en el sector de Huachi Chico, la Magdalena de la ciudad de Ambato, de propiedad del Sr. Rafael E Valencia.
- Galpón ubicado en el Cantón Pelileo de propiedad de la Sra. Miriam Garcés.
- Otras obras.

6.3.10. PROYECCIÓN DE LA EMPRESA

El sistema económico que rodea a la empresa, establece condiciones en las que necesita medios económicos para poder financiar sus actividades. Para poder ser más productiva y competitiva, la empresa establece una alternativa para su financiamiento.

Una de ellas es la obtención de préstamos en entidades financieras, que están ligadas a la actividad económica productiva del sector; toda vez que la banca se caracteriza por ser un mercado altamente monetario, con concentraciones muy marcadas en el sector comercial, industrial y de la construcción, además canaliza el ahorro tanto a mediano como a largo plazo en forma directa hacia el financiamiento de las actividades productivas, de esta manera la empresa podrá captar recursos y financiar todas sus actividades.

6.4. OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar un sistema organizacional que facilite alcanzar el desarrollo orgánico funcional y posicionamiento en el mercado de la empresa COMPEG.

Objetivos Específicos

- Crear una estructura orgánica funcional necesaria para la empresa COMPEG.
- Desarrollar mecanismos operativos que contribuyan a alcanzar el posicionamiento en el mercado de la empresa COMPEG.
- Formular políticas para el manejo administrativo.
- Implantar mecanismos y técnicas publicitarias para posicionar a la empresa.

6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

La investigación efectuada en la empresa COMPEG, contempla la realización del diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones y en el camino que debe recorrer la empresa en el futuro y adecuarse a las demandas que impone el entorno con la finalidad de desarrollar y adquirir personalidad propia, a través del posicionamiento empresarial.

Al implantar métodos y técnicas, permitirá a los directivos y al personal intercambiar información y llegar a compromisos colectivos para conseguir las metas propuestas, y gestionar en forma adecuada los recursos y procesos.

La empresa cuenta con un espacio físico de 500 m², donde se desarrollan los proyectos de construcción y montaje de las diferentes obras. El gerente es el ingeniero propietario quien dirige en forma empírica las funciones y actividades que

desempeña el personal, delega autoridad y responsabilidad al empleado más antiguo en su ausencia.

Gracias a la responsabilidad de la empresa asumida en el cumplimiento de obras, la constructora ha adquirido confiabilidad en las diferentes empresas que le suministran los materiales necesarios para las obras como DIPAC, ACEROPAXI, ACEROSCENTER, AMBATOL, entre otros

Las herramientas que emplea la constructora son óptimas, cuenta con varios equipos de trabajo, soldadoras, taladros, compresores, pulidoras y varias herramientas que son fundamentales al momento de construir. El personal que trabaja en la empresa ha adquirido conocimiento por el número de obras realizadas, sin embargo no es personal capacitado, lo que no le ha permitido desarrollarse en las actividades de mejor manera en la empresa.

Gracias a la colaboración del dueño de la empresa y del personal de la constructora COMPEG, fue factible realizar el presente estudio, pues proporcionaron la información necesaria y facilitaron la búsqueda de la posible solución.

6.6 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Debido a la problemática existente en la empresa COMPEG, se ha realizado una investigación amplia que contiene la información precisa, que ha facilitado proponer la implantación de un Sistema Organizacional empleando métodos y técnicas operativos que facilite alcanzar el posicionamiento de la empresa.

SISTEMA ORGANIZACIONAL

Un sistema se define como un conjunto de elementos dinámicamente relacionados que desarrollan un conjunto de actividades para alcanzar un objetivo determinado, operando

sobre unos datos, energía o materia en un tiempo de referencia y suministrando información, energía o materia.

La definición de sistema alude básicamente a la interdependencia de componentes en interacción dinámica-cada elemento influye sobre el resto- y a una totalidad identificable y orientada hacia un objetivo común.

Con estos requisitos resulta fácil imaginar que las organizaciones se pueden redefinir como sistemas en tanto que están compuestas por muy diversos elementos interrelacionados de forma dinámica y cuya unidad resultante no es reducible a los elementos que la integran.

Se considera la Organización como un sistema socio técnico abierto integrado de varios subsistemas, con estas perspectivas, una organización no es simplemente un sistema técnico o social. Más bien, es la integración y estructuración de actividades humanas entorno de varias tecnologías.

La Organización es un sistema dinámico constantemente en cambio y en adaptación a las presiones internas y externas, y está en un proceso continuo de evolución.

POSICIONAMIENTO

El posicionamiento significa “el lugar que ocupa un producto en la mente de los consumidores en relación con los de la competencia”. La “posición” de un producto o servicio implica encontrar estrategias que den las mayores ventajas en los mercados seleccionados.

POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO

Esto significa que un producto ocupe un lugar claro, distintivo, deseable en la mente de los consumidores meta, en relación con los productos competidores. Los gerentes de marketing buscan posiciones que distingan a sus productos de las marcas competidoras y que les den mayor ventaja estratégica en sus mercados meta.

Para posicionar un producto, la compañía identifica primero ventajas competitivas potenciales, sobre las cuales construir la posición. Para obtener ventaja competitiva la empresa debe ofrecer un valor a los consumidores meta, lo cual podría lograr ya sea con sus precios más bajos que los competidores al ofrecer mayores beneficios para justificar precios más altos. No obstante, si la compañía posiciona el producto como una oferta de mayor valor, debe entregar mayor valor.

ESTRATEGIAS DE MARKETING

El plan estratégico define la misión y los objetivos generales de la compañía, mediante la segmentación, la búsqueda de objetivos y el posicionamiento en el mercado, la compañía decide a qué cliente atender y cómo hacerlo.

ESTRATEGIA DE OPERACIONES

Se refiere a la elaboración de políticas y planes para la utilización de los recursos de la empresa en apoyo de la competitividad a largo plazo. La palabra “estrategia” implica siempre un proceso a largo plazo tendiente a fomentar la realización de cambios necesarios para la mejor adecuación y respuesta de la empresa ante los cambiantes requerimientos del contexto, o sea la realización de objetivos de carácter permanente en medio de circunstancias variables.

La estrategia de operaciones coordina las metas operativas con las metas de la organización en su conjunto, a una escala más amplia. Esas metas generales cambian con el tiempo, de modo que la estrategia de operaciones debe ser diseñada de manera que anticipe necesidades futuras. La Gestión de Operaciones es clave para lograr ventajas competitivas consistentes y durables

Dentro de ese marco general, la estrategia de operaciones busca constituirse en un plan de acción a largo plazo para la producción de los bienes y servicios de la empresa, propendiendo al logro de los objetivos globales mediante decisiones estratégicas, tácticas y operativas congruentes. Su contenido generalmente abarca:

- Los objetivos operativos de largo plazo.
- Las estrategias operativas.
- La distribución de recursos entre los productos y/o funciones.
- Los criterios para tomar decisiones.

La estrategia de operaciones tiene dos funciones básicas:

- Configura un marco de referencia para la planificación y el control de la producción.
- Fija las pautas para evaluar el aporte de la Gestión de Operaciones a los objetivos generales de la empresa.

PLAN TÁCTICO

Si se desea ser consecuente con las estrategias seleccionadas, tendrá que elaborar un plan de acción que defina las acciones concretas que se deben poner en práctica para poder conseguir los objetivos propuestos. El marketing mix permite formular a la empresa el plan táctico, una vez que se identificó las necesidades y deseos de los consumidores del mercado meta al cual se va a dirigir; la competitividad y el posicionamiento.

El objetivo del marketing es el punto de llegada, la estrategia o estrategias seleccionadas son el camino a seguir para poder alcanzar el objetivo u objetivos establecidos y las tácticas son los pasos que hay que dar para recorrer el camino.

Las acciones que se podrán poder en marcha con el marketing mix son:

1. Sobre el producto: eliminación, modificaciones, lanzamiento de nuevos productos, creación de nuevas marcas ampliación de la gama, mejora de calidad, valores añadidos, entre otros.
2. Sobre el precio: revisión de las tarifas actuales, cambio de las políticas de descuentos, bonificaciones de compra; entre otros.
3. Sobre los canales de distribución: entrada a internet, apoyo al detallista, fijación de condiciones a los mayoristas, apertura de nuevos canales, política de stock, subcontratación de transporte.
4. Sobre la organización comercial: definición de funciones, deberes y responsabilidades de los diferentes niveles comerciales, modificación en las zonas de venta y rutas.
5. Sobre la comunicación integral: contratación de gabinete de prensa, creación de la página web, determinación de presupuestos, campañas promocionales, política de marketing directo.

Un programa de marketing eficaz combina todos los elementos de la mezcla de marketing en un programa coordinado, diseñado para alcanzar los objetivos de marketing de la compañía al entregar valor a los consumidores. La mezcla de marketing constituye un conjunto de herramientas tácticas de la empresa para establecer un fuerte posicionamiento en los mercados meta.

6.7. METODOLOGÍA MODELO OPERATIVO

PLAN LOGÍSTICO

La planificación en todos los procesos Operacionales y Logísticos de la empresa COMPEG, se basa en la distribución física, de los materiales y herramientas empleadas y necesarias en el proceso de construcción.

Este plan cubre la gestión y la planificación de las actividades en los departamentos de compras y construcción, alcanzando una mayor eficiencia en las actividades de la empresa como la adquisición de materiales, manejo y almacenamiento, mejorando la trasportación; y, desarrollando sistemas de información para transformar a la empresa COMPEG en una organización sistemática de trabajo productivo.

El sistema de aprovisionamiento abarca a todos los proveedores y comprende todos los procesos necesarios para la adquisición del material al servicio del sistema de producción. Este sistema comprende la transformación de los materiales como perfiles, correas, ángulos, planchas, entre otros; y, el almacenamiento.

Con la distribución física se satisface la demanda de material lo que facilita que la empresa brinde calidad y servicio a los clientes, que incide directamente en la obtención de un buen trabajo de óptimo rendimiento.

MODELO OPERATIVO DE TRABAJO

El modelo operativo a ejecutarse en la empresa COMPEG, consta del desarrollo de las siguientes actividades.

1. Diagnóstico de la situación actual de la empresa. Estudio de la situación actual de la empresa COMPEG para seleccionar datos a fin de realizar los trabajos en la empresa.

2. Relevamiento de la información técnica, productiva y administrativa. Obtención de datos para su posterior análisis y evaluación.
3. Elaboración preliminar del manual orgánico funcional de la empresa COMPEG.
4. Análisis de los factores de mercado para alcanzar el posicionamiento de la empresa COMPEG, en que se destacaran los factores más representativos que permitan alcanzar el objetivo posicional.
5. Reunión preliminar con los directivos de la empresa para conocer el trabajo realizado, que servirá para depurar trabajos y documentos.
6. Desarrollo y elaboración final del Manual Orgánico Funcional. La elaboración del manual detallará el ámbito funcional de cada área de trabajo.
7. Socialización del trabajo al personal de la empresa COMPEG. A través de la socialización se podrá obtener información general de la empresa.
8. Capacitación al personal de la empresa en sus diferentes áreas de responsabilidad. A través de la capacitación el personal se profundizará en el conocimiento de la realidad de la empresa, los procesos técnicos de trabajo y la proyección de la empresa, para mantenerse en competencia, gracias al posicionamiento a conseguir.

TABLA N. 16

APLICACIÓN DEL MODELO OPERATIVO DE TRABAJO

Actividad	Responsable	Operación	Tiempo				Resultado
			1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	
1. Diagnostica la situación actual de la empresa.	Analista	Diagnóstico de la empresa	XXXXXX	XXXXXX			Estudio de la empresa
2. Relevamiento de la información técnica, productiva y administrativa.	Analista	Recolección de datos	XXXX	XXXXXXXXXX	XX		Tabulación
3. Elaboración preliminar del manual orgánico funcional de la empresa COMPEG.	Analista	Elaboración preliminar	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXX	XXXXXX		Preparación del manual
4. Análisis de los factores de mercado para alcanzar el posicionamiento.	Analista y Gerente	Análisis de factores	XXXX		XXXX		Factores
5. Reunión preliminar con los directivos de la empresa para conocer el trabajo realizado.	Gerente, Jefes Departamentales, RR.HH, Analista	Reunión de trabajo			XXXX		Depuración de Documentos
6. Desarrollo y elaboración final del manual orgánico funcional.	Analista	Elaboración final del documento				XXXX	Manual Orgánico
7. Socialización del trabajo realizado al personal de la empresa COMPEG	Analista y RRHH	Información general				XXXX	Socialización
8. Capacitación al personal de la empresa en sus diferentes áreas de responsabilidad.	RRHH	Competencia funcional				XXXXXX	Capacitación
Propuesta Estimada en: \$5936,40USD							

FUENTE: Tania Álvarez L

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

FECHA: 15-09-2011

GRÁFICO N. 24

FORMATO PARA ADQUISICIÓN DE MATERIALES



COMPEG

CONSTRUCCIONES METÁLICAS Y OBRAS CIVILES

Pedido N. _____

Proveedor: _____

Fecha de pedido: _____

Fecha de entrega: _____

RUBRO	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD

Revisado por: _____

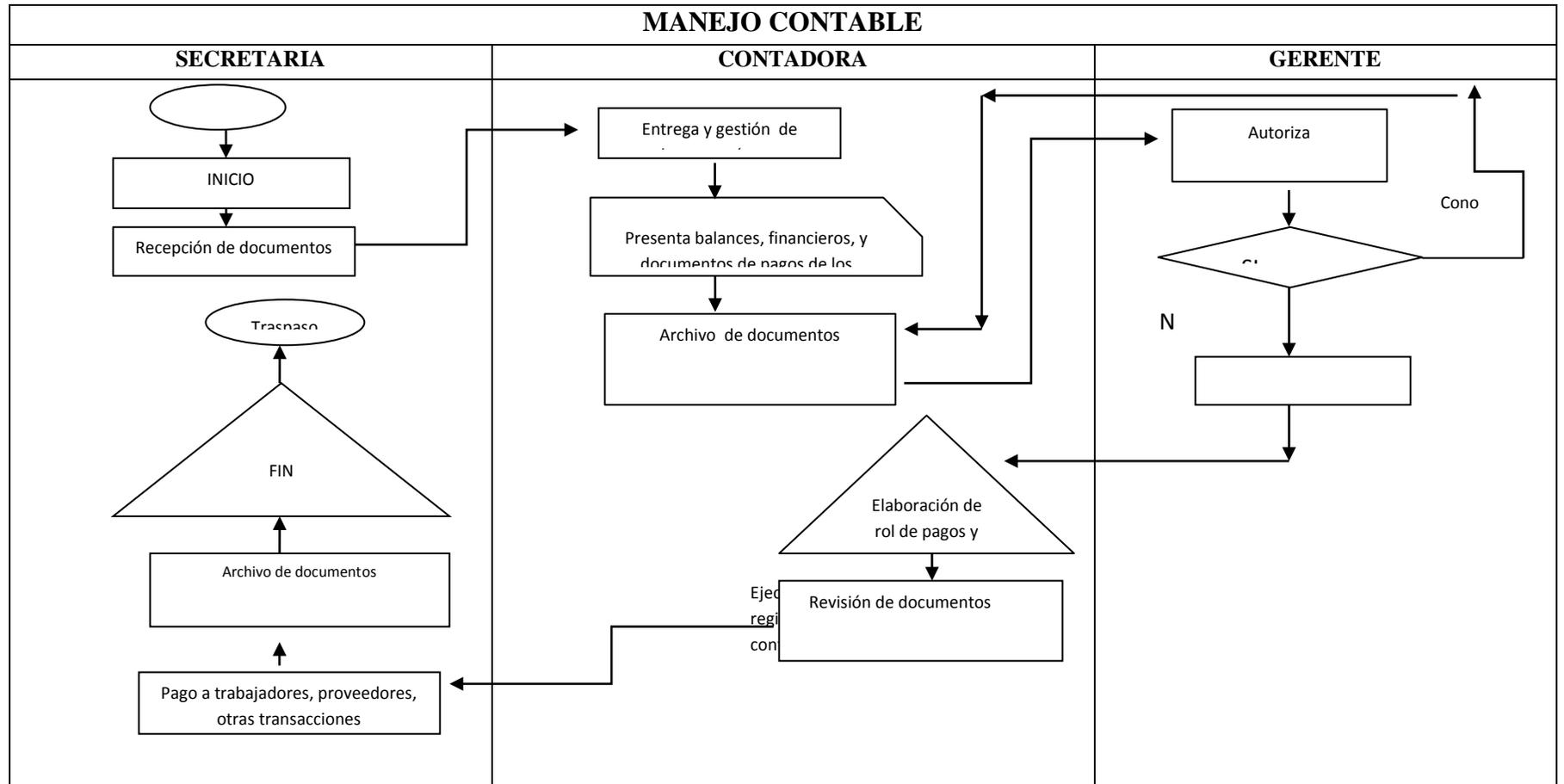
Aprobado: _____

FUENTE: Tania Álvarez L

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

FECHA: 13-07-2011 **GRÁFICO N. 25**

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO CONTABLE DE LA EMPRESA COMPEG



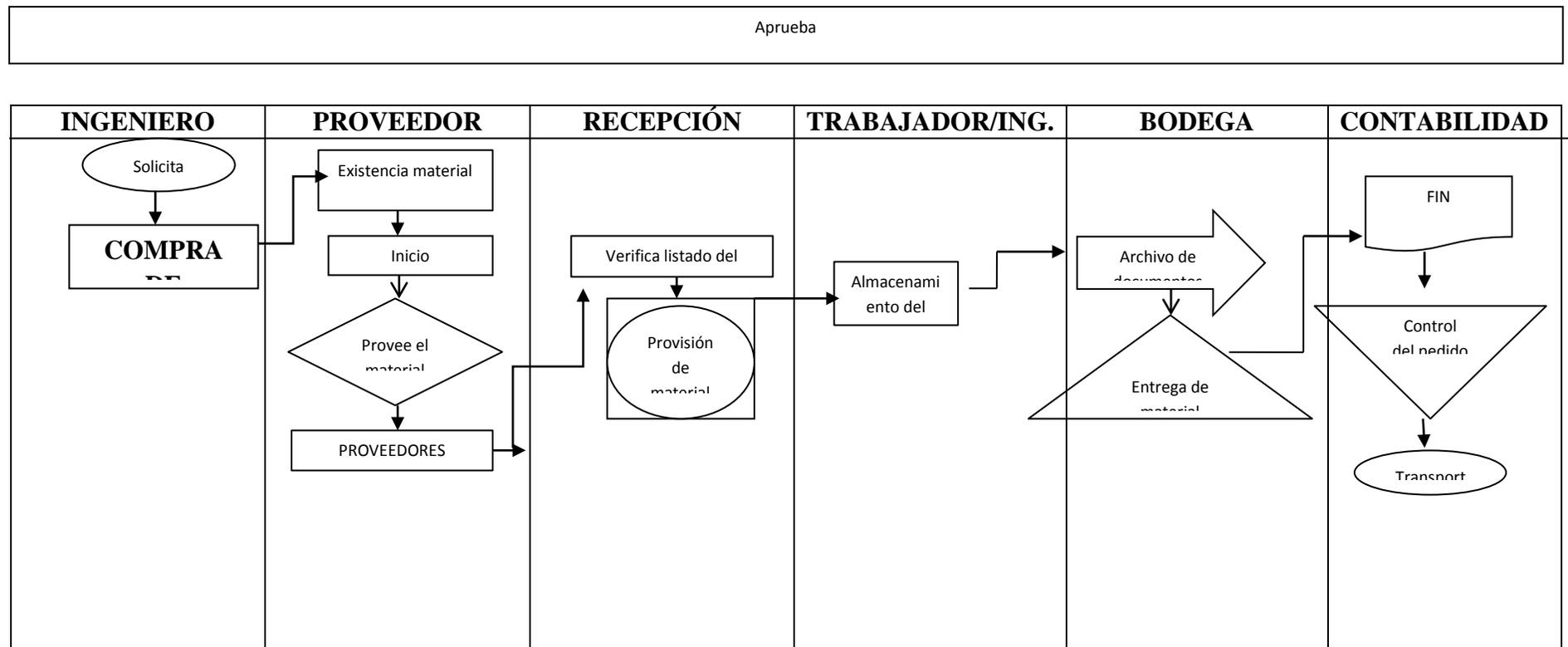
FUENTE: Tania Álvarez L

ELABORADO POR: Tania Álvarez L

Fecha: 13-07-2011

GRÁFICO N. 26

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO PARA COMPRA DE MATERIAL DE LA EMPRESA COMPEG



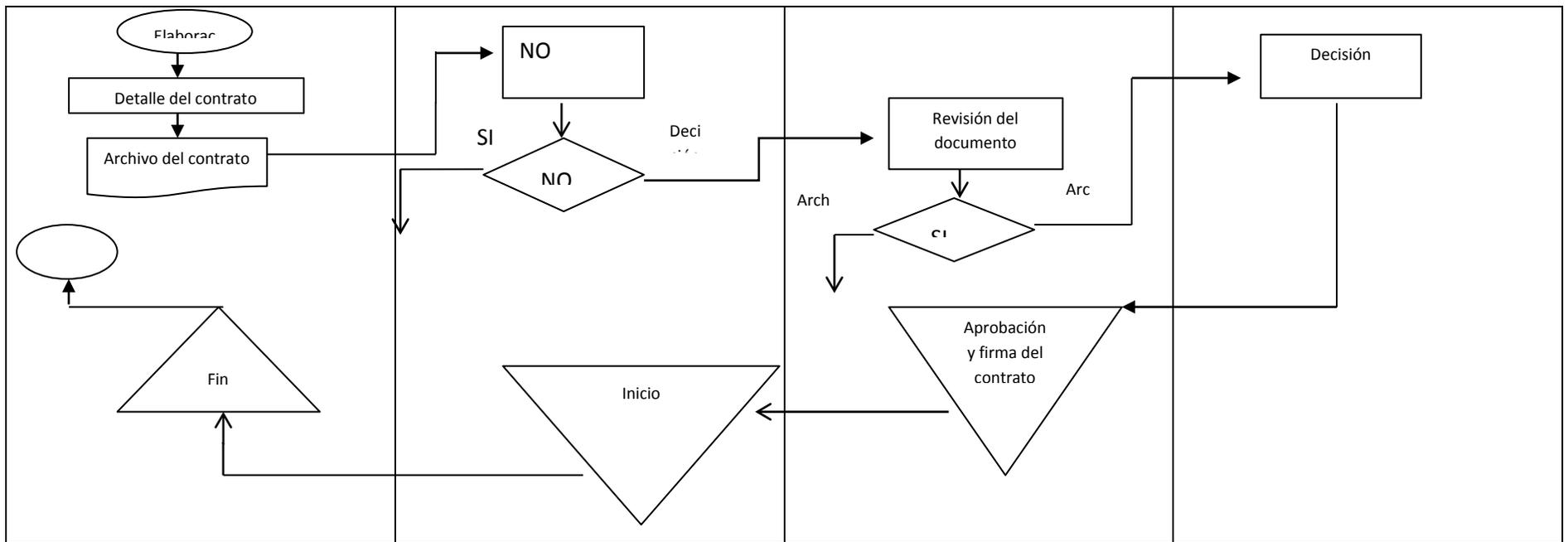
FUENTE: Tania Álvarez L
 ELABORADO POR: Tania Álvarez L
 Fecha: 13-07-2011

GRÁFICO N. 27

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATADO DE OBRA DE LA EMPRESA COMPEG

Entrega de facturas

CONTRATO DE OBRA



FUENTE: Tania Álvarez L
 ELABORADO POR: Tania Álvarez L
 Fecha: 13-07-2011

6.8 ADMINISTRACIÓN

Para hacer operable el presente estudio se ha proyectado el siguiente presupuesto:

6.8.1 Recursos Humanos

- * Investigador: Tania Álvarez León
- * Tutor: Doctor Jorge Guadalupe U
- * Encuestador: Tania Álvarez León

6.8.2 Recursos Físicos

- * Biblioteca de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

6.8.2 Recursos Materiales

- * Resma de papel bond
- * Laptop
- * Flash Memory
- * Esferográficos
- * Libreta borrador
- * Borrador
- * Copias
- * Empastado
- * Impresiones

6.8.3 Recursos Económicos

PRESUPUESTO

DETALLE	VALOR
Asesor	146,00
Resma de papel bond	11,00
Laptop	50,00
Flash Memory	15,00
Impresión	70,00
Anillados	7,00
Empastado	12,00
Suministros de oficina	21,00
Copias	60,00
Resaltadores	2,00
Transporte	10,00
Alimentación	20,00
SUBTOTAL	424,00
IMPREVISTOS (20%)	84,80
TOTAL	508,80

6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

El estudio realizado ha permitido a través de la investigación, determinar las causas principales que han venido afectando a la empresa, que la ha mantenido en la inercia a la constructora COMPEG, por lo que se ha propuesto desarrollar un Sistema Organizacional empresarial que promueva alcanzar el posicionamiento dentro del sector productivo de la construcción.

La empresa COMPEG, está en capacidad de transformar el desarrollo organizacional que le exige el nuevo posicionamiento a establecerse; porque además cuenta con el apoyo del gerente de la organización para realizar estos cambios fundamentales, así como la total aceptación para que la propuesta tenga vialidad y por lo tanto logre insertarse en el mundo competitivo de la construcción. Por lo tanto la presente propuesta es factible de realización.

El presente estudio recomienda que el desarrollo de la propuesta, sea ejecutada dentro del período de un año calendario, contratando a un profesional analista de administración, quien se encargará de implantar el sistema organizacional que fortalezca a la empresa COMPEG y sobre todo logre alcanzar el posicionamiento empresarial de la construcción para mantenerse en franca competencia.

BIBLIOGRAFÍA

Guadalupe Usca, Jorge. Organización y Planificación de Empresas Privadas y Públicas. Editorial Pío XII. Ambato, Ecuador, 2008.

Robbins, Coulte. Administración Décima Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 2010

Chiavenato, Idalberto. Introducción de la Teoría General de la Administración Editorial Mc Graw Hill. México, 2006

GOMEZ, R. Comunicación y cultura organizacional en las empresas. Editorial Mc Graw Hill. México, 2006

Internet

<http://www.seminarium.com>. (Año: 11/06/2010: 8h35am) Administración

<http://www.ccquito.org>. (Año: 30/05/2010)(05 de 2009: 20h10 pm) Construcción

<http://www.intereconomia.com>. (Año: 30/05/2010: 20h25pm) Constructoras Ejecutan Obras Viales en las Provincias Tungurahua

<http://www.slideshare.net>. (Año: 02/06/2010: 19h45 pm) Canales de Comunicación

ANEXOS

ANEXO N. 1

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

CUESTIONARIO N.....

**CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA COMPEG DE LA CIUDAD DE AMBATO**

OBJETIVO:.

Investigar si la empresa constructora cuenta con un sistema organizacional que facilite el desarrollo orgánico – funcional; y en la consecución de los objetivos establecidos.

INSTRUCTIVO:

Estimado Sr (a) (ita)

Marque con una x en uno de los paréntesis de cada pregunta, la verdad de su respuesta validara esta investigación.

Gracias por su Colaboración.

Nombre y Apellido.....

1. ¿Conoce usted si la empresa COMPEG de la ciudad de Ambato tiene una buena organización administrativa?

Si tiene

No tiene

No Conoce

2. ¿Sabe usted si la empresa COMPEG se encuentra posicionado en el mercado?

Si

No

3. ¿Conoce usted si la empresa COMPEG tiene una estructura orgánica funcional adecuada que le permita obtener buenos rendimientos en el negocio?

Si

No

Desconoce

4. ¿Se ha empleado sistemas administrativos y organizacionales que hayan facilitado alcanzar el rendimiento productivo de la empresa?

Si

No

Ignora

5. ¿Conoce usted si existen sistemas de trabajo adecuados que podrían ser aplicados en la industria de la construcción y en está en particular?

Si

No

6. ¿Cree usted que si la empresa COMPEG utilizaría la normativa adecuada obtendría mejores resultados?

Si
No

7. ¿Considera que sería importante realizar actividades de integración al personal de la empresa constructora COMPEG, para motivar el ambiente de trabajo, la eficiencia y la producción?

Si
No
Talvez

8. ¿El personal de la empresa está bien remunerado?

Si
No
Talvez

9. ¿Si la empresa COMPEG, establece Sistemas de Trabajo Productivos, de Relación Laboral y Plan de Marketing, lograría los resultados que requiere?

Si
No

10. ¿Qué sistemas de trabajo serian aconsejables, implantar en la empresa COMPEG:

Administrativo
Técnicos
Productivos

11. ¿Considera usted que el ambiente laboral que existe en la empresa COMPEG, es el más adecuado para alcanzar el rendimiento deseado?

Si
No

12. ¿Qué sugeriría usted aplicar en la empresa COMPEG para alcanzar una verdadera motivación?

Mejor salario

Estabilidad laboral

Capacitación

13. ¿El personal de la empresa COMPEG, conoce de la existencia de la estructura orgánica, sus funciones, y de su proyección comercial en el mercado?

Si
No

14. ¿Es buena la gestión de marketing que desarrolla la empresa actualmente?

Si
No
Desconoce

15. ¿Existe relación de amistad entre los miembros que conforman la constructora COMPE que haya incidido en el mejoramiento del clima laboral?

SI
NO

ANEXO N. 2

FOTOGRAFÍAS DE LA EMPRESA, DEL PERSONAL Y OBRAS EJECUTADAS



VISTA DE LA EMPRESA COMPEG DE LA CIUDAD DE AMBATO



GALPÓN PARA BODEGA, OBRA EN ESTRUCTURA METÁLICA



TRABAJO EN SOLDADURA



PERSONAL DE LA EMPRESA COMPEG